



Gestión educativa y selección de personal docente en I.E  
San Juan de Lurigancho. 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Yuri Natali Aguilar Marcelo

**ASESOR:**

Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## **Página del jurado**

.....  
Dr. Flor de María Sánchez Aguirre  
Presidente del jurado

.....  
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
Secretario del jurado

.....  
Dr. Felipe Guizado Oscoco  
Vocal del jurado

### **Dedicatoria**

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, a mis padres de alguna u otra forma sin ellos no hubiera podido terminar estos estudios.

Yuri Natali

### **Agradecimiento**

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

La autora



### **Declaratoria de autoría**

Yo, Yuri Natali Aguilar Marcelo, identificado con DNI N° 46912871, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, noviembre 2017



Firma

Yuri Natali Aguilar Marcelo

DNI: 46912871

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Se presenta la tesis titulada: Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Se resaltó que la selección de personal es importante ya que consiste en elegir a la persona correcta para el momento determinado, con la finalidad de obtener un desempeño alineado a metas de la organización, además de que la selección no es un procedimiento aislado de la provisión de personal.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	47
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	51
<b>II. Método</b>	52
2.1. Diseño de investigación	53
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Métodos de análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	61
<b>III. Resultados</b>	62
<b>IV. Discusión</b>	77
<b>V. Conclusiones</b>	83
<b>VI. Recomendaciones</b>	86
<b>VII. Referencias</b>	89
<b>Anexos</b>	95
Anexo 1 Matriz de consistencia	

- Anexo 2 Matriz de operacionalización
- Anexo 3 Instrumentos
- Anexo 4 Confiabilidad del instrumento
- Anexo 5 Validez del instrumento
- Anexo 6 Base de dato
- Anexo 7 Otros

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de gestión educativa	55
Tabla 2 Operacionalización de selección personal	56
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	59
Tabla 4 Niveles de confiabilidad	59
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la gestión educativa	60
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de selección del personal docente	60
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	63
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la selección del personal de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	64
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la entrevista personal de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	65
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba de conocimiento de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	66
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba psicológica de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	67
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba de personalidad de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	68
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la gestión educativa y selección del personal de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	69
Tabla 14 Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	70

Tabla 15	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	71
Tabla 16	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	72
Tabla 17	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	73
Tabla 18	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	74
Tabla 19	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	75
Tabla 20	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.	76

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Percepción de la gestión educativa	63
Figura 2. Percepción de selección del personal.	64
Figura 3. Percepción de entrevista personal.	65
Figura 4. Percepción de la prueba de conocimiento.	66
Figura 5. Percepción de la prueba psicológica.	67
Figura 6. Percepción de la prueba de personalidad.	68
Figura 7. Percepción de la gestión educativa y selección personal.	69

## Resumen

La presente investigación titulada: Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 120 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,895 y 0.909), que demuestra fuerte y alta confiabilidad.

Los resultados de la gestión educativa el 44,2% presentan un nivel regular y la selección del personal perciben el 47,5% presentan un nivel adecuado. Concluyó según Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.602$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Palabras clave:** Gestión educativa, selección del personal, entrevista de selección y pruebas de conocimiento.



### **Abstract**

This research entitled: educational management and selection of teaching personnel in San Juan de Lurigancho I.E. 2017, had as general objective to determine the relationship between the educational management and selection of teaching personnel of the private educational institutions, San Juan de Lurigancho, 2017.

The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was composed of 120 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's Alpha:  $\alpha = 0.895$  and  $0.909$ ), which shows strong and high reliability.

The results of education management  $44.2\%$  presented a regular level and the selection of staff perceive  $47.5\%$  presented an adequate level. He concluded according to Spearman's Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.602$ ) indicating a correlation positive moderate, in addition the value of  $P = 0.000$  is lower to the  $\alpha = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 95% and refuses the hipotes null ( $H_0$ ) is assuming that there is a significant relationship between the educational management and selection of teaching staff of private educational institutions, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Key words:** educational management, personnel selection, selection interview and tests of knowledge.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La mundialización es la rapidez del conocimiento, propios de las sociedades post capitalistas o sociedades del conocimiento, tendencia vivencial actual de los países desarrollados. La relativa estabilidad de los docentes, ligada al saber continuo y a un ambiente definido, ya no es la situación dominante.

La gestión educativa se origina en los años sesenta en Estados Unidos, setenta en el Reino Unido y ochenta en América Latina. Por ello presenta un nivel bajo de especificidad y de organización, por estar en el desarrollo de indagación de identidad y ser aún una doctrina en organización, así mismo involucra un caso importante de enlazar entre teoría y práctica.

La gestión educativa explora utilizar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación, cuyo propósito principal es la disciplina ya que se determina por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero no se trata de una doctrina teórica. El tema disciplinario es redundante entre los criterios de la gestión y la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se forma de la postura en práctica de los principios generales de gestión y educación, a la cual llamamos disciplina aplicada, definido como campo de acción.

Al respecto Noriega (1996) hace referencia a las teorías dominantes en los sistemas educativos, donde indica: “En la actualidad, la mayoría de los proyectos de reforma impuestos o propuestos para los sistemas educativos tienen su anclaje teórico en conceptualizaciones que circulan de manera predominante y constituyen el fundamento racional sobre el que se edifican. Predomina la teoría del capital humano y las ideas derivadas de la concepción de que existe un mercado de la educación” (p. 33)

Sin embargo, desde una perspectiva más cercana, se hace necesario analizar también una corriente pedagógica relativamente nueva, articulada a la teoría del capital humano y que generalmente se ha aparejado a los cambios curriculares y metodológicos de los planes y programas educativos, en esta reciente oleada modernizadora de la educación en su versión neoliberal, que impacta a todos los niveles y modalidades escolares: la teoría de las competencias.

Por lo tanto, los esfuerzos y expectativas respecto del ideal redentor de la educación, fracasan sobre todo en países en vías de desarrollo, donde las fuentes estructurales de la riqueza, contribuyen al desempleo, la crisis y a perpetuar la desigualdad, como una condición natural del equilibrio del sistema.

La selección de personal actualmente tiene un rol importante en las organizaciones, la selección científica y objetiva de personal se enmarca al campo de la aplicación del área administrativa, aunque se apoya de la psicología. Sin embargo, los orígenes de la selección de personal de la forma en que hoy en día la conocemos, se encuentra estructurada a partir de la Escuela Cientificista, representada por Taylor, quien, a través de sus principios, se preocupó por elegir al personal adecuado e idóneo, ya que indicaba claramente una selección científica del trabajador.

La selección de personal con un carácter sistemático surge a partir de la escuela de la administración científica. Taylor (1903) en su libro "Shop Management" planteó un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, formulando como primer principio: "Asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador)." Posteriormente, Taylor (1903) en su obra "Los principios de la administración científica", formula el principio de preparación, en el cual contempla la necesidad de "seleccionar científicamente los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor" (p. 21).

Luego en el año 2000, se produce cambios en el contexto de la gestión del personal ante la necesidad de desarrollar una competitividad que genere un mejor desempeño, ubica la persona en el centro de todos los procesos de gestión, llegando nuevos conceptos como capital humano y su potencial, que son aspectos útiles para que las organizaciones cuenten con personal capaz de enfrentar los retos del desarrollo. Posterior a ello en el año 2014, el término gestión por competencias relaciona todas las áreas del proceso y se empieza a hablar de competencias, capacitación por competencias, carpeta de competencias, validación de competencias y perfiles de competencia.

Los cambios constantes durante los últimos años han obligado a las empresas a ser más competitivas, exigentes en búsqueda del lograr ser exitosas. Para cumplir con este objetivo y alcanzar sus expectativas, las organizaciones han revalorado la importancia de realizar una mejor gestión del recurso humano, considerando los procesos en las que el personal participa dentro de la organización, uno de los procesos que adquiere vital importancia es el desempeño de los trabajadores y los mecanismos que tiene diseñados para su medición y control.

Los mecanismos para evaluar el desempeño laboral surgen en EE. UU., en la década de 1920 a 1930, momento en el que las empresas introdujeron un procedimiento que les permita justificar una política retributiva que se relacione con la responsabilidad, capacidad y aportación del empleado en el puesto de trabajo relacionados al éxito de la empresa. Este mecanismo se difundió en Centroamérica en la década de los 80, y en la actualidad varias empresas siguen implantando este sistema. Con el tiempo, la aplicación de los métodos de evaluación se extendió a la administración de personal de la empresa privada.

En el Perú, la selección de personal adquiere gran importancia, dado que permite encontrar al profesional idóneo para desempeñar un puesto de trabajo, según sus perfiles y requerimientos establecidos por parte de la empresa, que le permitirá contribuir al desarrollo laboral con competitividad repercutiendo en el fortalecimiento de la población activa; esto vinculado con un adecuada

desempeño laboral a través de una evaluación permanente dentro de la organización que le garantice el cumplimiento de sus objetivos.

De conservarse esta situación las Instituciones Educativas Privadas de San Juan de Lurigancho, con dificultades podrán llegar a ser competitivas en el ámbito nacional e internacional. Por ello, la presente investigación pretende determinar la gestión educativa y selección del personal docente por lo que no responde a los criterios de calidad que coadyuvan al logro de los aprendizajes, proporcionando recomendaciones apropiadas a la solución de estos problemas; también brindar un cambio que permita mejorar y evaluar las desviaciones de forma inmediata. Así mismo se ha comprobado acciones inapropiadas como la falta de vocación de los docentes, la burocracia; olvidando los aspectos pedagógicos, el poco horario de clases, la deficiencia preparación a directivos e inspectores para cumplir su labor.

La gestión es un conjunto de acciones articuladas de una Institución, cuyo objetivo es buscar logros educacionales a nivel nacional e internacional. Por ello la inmensa labor de los directivos es concretar objetivos planteados para la mejora del futuro, en la plana docente, estudiantes y gestión. Asimismo integrarse a una institución es comprometerse con toda la labor pedagógica integrando talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo. Por tal motivo se plantea el siguiente problema:

## **1.2. Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Tenorio y Vera (2016) desarrollaron el siguiente trabajo de investigación que lleva por título *Análisis del liderazgo Educativo en la Gestión directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el año 2014*, tuvieron como objetivo analizar el liderazgo educativo en la gestión directiva del colegio Fiscal Luis Tello de la ciudad de Esmeraldas, para mejorar su desarrollo en el año 2014, el trabajo corresponde a una investigación de tipo exploratoria, porque condescendió tener una visión general y se enmarcó en una investigación de campo, la población y muestra estuvo conformada por 2 autoridades, 20

profesores, 3 administrativos, 3 personal del servicio y 107 estudiantes. El instrumento empleado fue de técnica cualitativa apoyado en la observación descriptiva y en el trabajo de campo se utilizó la encuesta en un cuestionario de 15 preguntas cerradas y también se utilizó la entrevista y poder tener la información completa. Después del estudio de investigación llegaron a la conclusión que no hay buena organización en el colegio, que puede estar influida por la carencia de liderazgo en la autoridad principal, lo que afecta el normal proceso de trabajo en las labores diarias.

Cancino (2015) en su tesis: *Selección de personal y desempeño laboral*, para optar grado de magíster en Psicología, por Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores del área semiadministrativa, con menos de seis meses de haber sido contratados. La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Se presentan, interpretan y discuten los datos obtenidos, se determina la relación existente entre selección y desempeño laboral, se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores. Se recomienda utilizar técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de los candidatos y se propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevista profunda y aplicación de la evaluación de desempeño de manera periódica.

Fuenmayor (2013) en su estudio que lleva por título *Gestión directiva para la ejecución del currículo Nacional Bolivariano*, presentó el siguiente problema. ¿Cómo es la gestión directiva para la ejecución del Currículo Nacional Bolivariano. Se aplicó el método de investigación descriptiva-analítica y se desarrolló bajo un diseño de campo. Para el recojo de datos se utilizó una encuesta tipo cuestionario hacía el personal directivo y al personal docente, para recoger información para la variable gestión directiva y la ejecución del currículo Nacional Bolivariano, se empleó un instrumento tipo encuesta, se elaboró este instrumento para directores y personal docente, estuvo compuesta por 76 items. La población conformaron 04 directores, 04 sub directores y 03 coordinadores docentes en total de 11 miembros y con respecto a los docentes la población fue de 99 y se tomó como muestra 45 por ser los que cumplían los criterios establecidos. La presente investigación llegó a la conclusión que el personal directivo de las Escuelas Bolivarianas, debe ejecutar su gestión estratégica a través de proyectos educativos institucionales, los cuales constituyen el pilar fundamental del acontecer académico y administrativo de los planteles educativos y en ellos se integran todos los procesos de gestión (planificación, organización, dirección, control y evaluación).

Aguilar (2012) en su tesis sustentada para el grado de magister titulado *La Gestión Educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar” desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara, México*. Cuyo objetivo fue reconocer las habilidades directivas de liderazgo y comunicación que ejercen los administrativos para la mejora continua en la implementación de reformas educativas y la incidencia en el rendimiento escolar de los alumnos del distrito N°04 de educación municipio de El Progreso departamento de Yoro. El tipo de investigación descriptivo cuantitativa-cualitativa. Población 24 escuelas; muestra 8 escuela. Obtuvieron como resultado: A la capacitación como del cambio de actitud de los maestros al manejo de las herramientas tecnológicas como una ayuda para mejoras los indicadores de rendimiento académico y por ende del desempeño docente. El marco legal no se ajusta a



los propósitos del DCNB, se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos.

Arismendi, Pereira, Poveda y Sarmiento (2011) en su tesis para optar el grado de magister titulado *Preparación de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*, cuyo objetivo fue determinar las prácticas que se ponen en acción para obtener avances en la política de calidad en los colegios distritales. Su población se realizó en dos instituciones educativas directivos y docentes, concluyó que: el valor de la calidad institucional, está presente en la calidad de seres humanos que se forman en los colegios, para que puedan desenvolver en una sociedad, que ofrezca mejor oportunidad para desarrollar su proyecto de vida, centra su esfuerzo en la construcción colectiva de los procesos de gestión, fomentando el compromiso de todos a través del trabajo en equipo y la inclusión. Asimismo se percibió un nivel regular en la gestión que desarrollan los directivos dichas instituciones mencionadas.

### **Trabajos previos nacionales**

Quijano y Silva (2016) desarrollaron la tesis: *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016*, con el que optaron al grado de maestría en administración, en la escuela profesional de administración de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú. El marco teórico en el que se basaron fue para a la selección de personal, la teoría de Chiavenato (2008), Blasco (2004), Sotero (2013), mientras que para el desempeño laboral en Chiavenato (2007), Morales (2009), Prieto, (2007) y Drucker (2002) El objetivo fue establecer la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A. La metodología correspondió a un estudio descriptivo con un diseño no experimental, donde se contó con una población y muestra de 50 trabajadores de la empresa para el análisis de la selección de personal y 213 clientes como muestra para el análisis del desempeño laboral. La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta con el instrumento de cuestionarios según las variables. Los resultados obtenidos mostraron que existe una

correlación de Pearson positiva media de 0.687 entre la variable selección de personal y el desempeño laboral. Además, pudieron verificar que la empresa tenía problemas de selección y que se vieron reflejados en el desempeño de sus trabajadores. Finalmente concluyen que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables, el nivel de desempeño fue relativamente alto; sin embargo, existieron deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50, siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal encontrado.

Tarazona (2016) en su tesis titulada: *Gestión educativa y rendimiento académico de los estudiantes del 5to año de secundaria de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa de Quives – Canta – Lima – 2015*, para obtener el grado de magíster en administración de la educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre las variables: Gestión Educativa y el Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to Año de secundaria de las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Rosa de Quives en la Provincia de Canta, Departamento de Lima – 2015. Se trabajó con una muestra de 50 estudiantes de 5to año del nivel secundaria, la investigación es explicativa de diseño correlacional. Al utilizar el diseño de correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5%, se halló un coeficiente de correlación significativo bueno cuyo  $Rho = 0,678$ . Por lo cual se determina la excelente gestión educativa del docente se produce regular rendimiento académico en los estudiantes de 5to año de las Instituciones Educativas del nivel secundario en el Distrito de Santa Rosa de Quives-Provincia Canta-Lima 2015. Se halló un buen coeficiente de correlación significativo de  $Rho = 0,611$ . Por lo cual se relaciona que una buena gestión educativa del docente se determina un regular rendimiento académico en el área de letras en la población estudiada. En cuanto a la relación de la dimensión gestión educativa y el rendimiento académico del área de ciencias se encontró una correlación significativa cuyo  $Rho = 0,442$ .

Revilla (2016) en su tesis titulada: *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*, para obtener el grado magister en la Universidad Privada de Tacna, Perú. Tuvo como objetivo conocer si la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la gestión académica en el I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015. Su metodología fue una investigación teórica, básica o pura, el tipo de diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, de corte fue transversal, la población y muestra fue 83 trabajadores, la técnica fue la rúbrica y su instrumento la matriz de evaluación. Llego a las siguientes conclusiones: (a) existe una correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el manejo del diseño curricular en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación  $r = 0.615$ , según la Tabla 19. Confirmando que una gestión directiva centrada en la calidad educativa del estudiante, conlleva a lograr que los docentes implementen un diseño curricular contextualizado a las necesidades del entorno laboral local, regional y nacional y (b) existe una correlación positiva entre el desempeño de la gestión académica y los mecanismos de comunicación, incluyendo el clima institucional, en la gestión directiva del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación  $r = 0.592$ , según la Tabla 26. Se comprueba que los docentes que desempeñan una mejor gestión académica, están motivados por los adecuados mecanismos de comunicación implementados por la gestión directiva.

Ramos (2015) en su investigación titulada: *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directores de las I.E. la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015*, para optar grado de magíster en administración de la educación por la universidad César Vallejo, Lima. El objetivo general del presente trabajo fue: determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional de los directores de las I.E. la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es relacionada al enfoque cuantitativo, de tipo básica con un nivel correlacional, de un corte transversal. Con una población 220 docentes de la Red N.º 11 y una muestra de 140 docentes y el

tipo de muestreo es probabilística estratificado. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, manifiesta que existe relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional, observándose una correlación alta (0,728) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; frente a las pruebas estadísticas presentadas se obtiene la decisión de rechazar la hipótesis nula, para acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe correspondencia significativa entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional del director de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de la Red N.º 11.

Alarcón (2013) en su trabajo de investigación: *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones Privadas en Lima Metropolitana*, para obtener el grado de maestro en educación con alusión en docencia e investigación universitaria, por la Universidad San Martín de Porres. La calidad de la educación es una vez más significativa para los agentes involucrados, y para aquellos que utilizan sus servicios. Por este motivo, la gestión de la calidad es un fragmento de la gestión hacia el éxito de los objetivos a través de la planificación, supervisión, aseguramiento y mejoramiento de la calidad. Así mismo, en la presente Tesis, se plasma un modelo correlacional, las variables intervienen en la gestión de las organizaciones escolares y la calidad. Se tomó en cuenta la situación actual del Sistema Educativo Peruano y sus componentes, resaltando a la educación conforme en dirección al incremento y progreso de cada país. El Marco Teórico de esta investigación da una visión panorámica de los conceptos que sostienen la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. De igual manera, se ha introducido la explicación sobre términos básicos. Para la contratación de la hipótesis se utilizó la prueba de Spearman, lo que señala que existe una significancia y relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. Asimismo, se empleó un software estadístico SPSS y Microsoft Excel.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Bases teóricas de gestión educativa**

El enfoque culturalista que propone los retos de una institución desde el paradigma de la complejidad, en el que se concibe la organización como un sistema holístico e interaccional, que privilegia los principios de conciencia de la acción humana crítica, de contradicción y de totalidad, todo ello a la luz de la pertinencia cultural. (Sander, 1995, p. 65)

En cuanto a las definiciones que se orientan a la interacción entre las personas, para Choksi (1996) la gestión es considerada como “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. Desde los procesos de interacción comunicativa la gestión se concibe también como “la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”.

Una definición centrada en los procesos propuesta por Cuba (2000) concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

Alvarado (1998) destaca tres enfoques de la gestión directiva que son: el burocrático, el sistémico y el gerencial.

Enfoque burocrático. Forma de organización social basada en la racionalidad para garantizar eficiencia en el logro de los objetivos de una organización. Este enfoque está basado en algunos fundamentos teóricos como: (a) La burocracia se fortalece mediante normas, (b) Segmentación metódica que fija con anticipación las tareas, (c) Se establecen cargos según el principio de jerarquía. (d) Pondera la especialización de sus principales directivos. (e) Se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos estándares, y es posible prever el funcionamiento de la organización.

Enfoque sistémico. Interrelación de los diversos elementos del sistema educativo para el logro de los objetivos de la educación.

Identifica a los componentes de la educación que interactúan entre sí, en busca de propósitos específicos y comunes. Está bien integrado cuando sus componentes mantienen relación de coordinación muy desarrollada.

Enfoque Gerencial. Relacionado con el planeamiento educativo, la organización de actividades utilizando eficazmente los recursos para el logro de objetivos. Sus características son: Racionalidad, sigue una secuencia lógica y es producto del razonamiento del planificador. Previsión, planeamiento de actividades en base a la historia y universalidad, integra todas las áreas de la institución. Flexible, adaptabilidad a las variaciones. Continuidad, proceso permanente de previsión, ejecución y revisión constante. (p. 56)

La gestión de cualquier institución debe estar sustentada en enfoques teóricos. Por ello, Alvarado (1998) destacó: Tres enfoques de la gestión educativa que a continuación detallaremos Enfoque burocrático. Estilo de sistema comunitario basada en la racionalidad hacia la eficiencia durante el logro de los objetivos sobre una organización. Este enfoque está basado en algunos fundamentos teóricos como:

La burocracia se fortalece por medio de principios.

Se forman responsabilidades de acuerdo al nivel de posición.

Equilibra la especialidad desde los organizadores directivos.

Se implantan reglas, normas técnicas y procedimientos estándares, y es factible prevenir la actividad de organización. con precisión: el burocrático, el sistémico y el gerencial. (p. 56)

Enfoque sistémico. Refiere a la correlación de los distintos aspectos del sistema educativo con el fin de promover el logro de los objetivos de la educación. Se caracteriza por:

Íntegramente existe que el total de las participaciones de cada uno  
Implica que el todo es primario y las partes secundarias.

El sistema está bien determinado si sus elementos estas muy bien definidos.

Consiste en la unión sobre tipos de conexiones.

Se desarrolla integralmente en el tiempo en que sus componentes demuestran una relación de coordinación muy desarrollada. (p. 43)

Enfoque Gerencial. Asociado en compañía del planeamiento educativo, la distribución sobre actividades utiliza valiosamente los medios o recursos para el lograr con éxito los objetivos. Sus características son:

Racionalidad, encamina un orden lógico y es producto del juicio crítico del planificador

Previsión, organización acerca de acciones durante el soporte a la historia.

Universalidad, dispone de todas las áreas de la institución.

Flexible, adaptabilidad a las variaciones.

Seguimiento, proceso constante de previsión, ejecución y revisión permanente. (p. 56)

### **Definiciones de gestión educativa**

Asimismo Unesco (2011) definió que: “la gestión educativa es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho” (p. 11).

Por ende se manifiesta que, la gestión es un conjunto de actividades propias de una Institución educativa, las cuales son presentadas de forma dinámica y flexible que buscan objetivos educacionales a nivel nacional e internacional. Así mismo se debe considerar que el logro de los futuros objetivos, se podrán lograr con la participación de conjunto de las organizaciones, siendo el gestor principal el director y los docentes, priorizando la realidad educativa llegando a concluir una gestión educativa bien definida con docentes comprometidos.

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron: “es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho. (p. 11)

Cuevas (2015) manifestó:

Es una esencia de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. (p.22)

El proceso de toma de decisiones que debe realizar el director en una institución educativa sea de la característica que tenga, debe ser actuando siempre con responsabilidad, así como también organizando y administrando diversas actividades, todo esto con el fin de conseguir el logro de las metas institucionales y comprometiendo a su personal en conjunto.

Es la aptitud que tiene la institución para orientar sus procesos, recursos y toma de decisiones, durante la labor al progreso estable del proceso de enseñanza-aprendizaje y al beneficio de la formación integral de todos los educandos que atiende.

Gallegos (2004) definió: “es el movimiento que se realiza dentro de una entidad para que conozcan sus Normas y Leyes educativas, en función de educar”. (p. 115)

La gestión educativa es un proceso continuo que no se presta a cambios violentos como etapas que van desapareciendo para dar paso a otras, teniendo en cuenta que tenemos que ir cambiando la administración tradicional hacia un nuevo tipo de gestión, para lograr que la escuela se convierta en una organización que propicie el cambio. Tomando nuevos modelos que han tenido éxito, que han dado buenos resultados en la gestión privada y que nos proponemos adoptar hacia la gestión pública.



### **Objetivos gestión educativa**

Se debe considerar los objetivos de la gestión educativa:

Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad.

Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.

Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas

Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen". (Synthesis, 2008, p. 9)

### **Niveles de gestión educativa**

Los autores Hopkins y Reynolds (2006) sostuvieron:

Las participaciones por los múltiples niveles de gestión demuestran una idea que orienta vuestra institución, trabajo así como los ejercicios en dirección ha resultados óptimos. De ese aspecto, la función de actores educativos es valioso ya que se esfuerzan por producir dinámicas cerca de cambios internos al final de diagnosticar su Institución educativa; a la vez, muestran inquietud por mejorar las durante la organización con los demás involucrados en educación.

Desde el punto de vista anterior presume la cimentación de una educación sobre cooperación entre los actores educativos; quienes convencidos en su capacidad por crear alguna variación hacia una educación con calidad; unen esfuerzos y actúan de manera deliberada para el cambio de sus prácticas como propósito para mejorar el cambio de los aprendizajes de los estudiantes.

Valles (2003) señaló: "Muestra la manera cómo se desenvuelve la gestión en los colegios, priorizando a la dimensión pedagógica al recoger las experiencias

y opiniones de los miembros conformantes de la comunidad educativa (directivos, docentes, alumnos, padres de familia)” (p. 67).

### **Importancia de gestión educativa**

Carrasco (2002) propuso que:

La gestión educativa es importante porque es un proceso dinamizador, sistemático, flexible y que se sustenta más en la coordinación que en la imposición. No se trata de una disciplina solamente teórica pues la gestión educativa se constituye como la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. (p. 78)

En este sentido es una disciplina aplicada en un campo de acción, específicamente en el de la educación y por tal debe promover y posibilitar el logro de las intencionalidades pedagógicas que tenga la institución y sus actores en un trabajo conjunto con y para la comunidad.

La gestión en la educación es importante porque pretende facilitar el trabajo que tanto dentro como por fuera de la institución se realice en el día a día y así responder a las demandas que tenga la sociedad en el momento. No es algo estático, tiene que renovarse constantemente para cumplir con lo que se quiere alcanzar y por eso, la gestión educativa permite tener el control de todos los aspectos de la vida escolar, pues no se encarga simplemente de los estudiantes o de su rendimiento académico, sino que su trabajo se debe ver reflejado en todos los estamentos de la comunidad educativa para así llegar a tener una mejor expectativa de lo que se anhela lograr. No se puede desconocer que la gestión educativa sirve como mecanismo que permite tener mayor eficiencia y orientar la acción hacia el logro de la productividad educativa y la rendición de cuentas a través de la articulación de herramientas de la administración como la medición y la evaluación (Correa et.al., 2010).

Debe contar con la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa para ofrecer no solo una educación de calidad, sino ser pertinente al contexto y a lo que la población objetivo y la sociedad necesita. Se pretende que la educación a través de la gestión que se dé en las instituciones educativas encamine su labor a la transformación de personas que dentro de la sociedad tendrán que estar en concordancia con la finalidad de la educación la cual es como lo mencionan Millán, Córdoba y Ávila (2009) manifestaron como: “formar al hombre para que pueda convivir armoniosamente con la naturaleza y sus semejantes y propiciar formas de participación, justicia y libertad, donde participen directivos, docentes, estudiantes y familias”.

Por tal razón la gestión educativa no se puede percibir simplemente desde la perspectiva administrativa de planeación, control y evaluación de sus resultados (aunque no se desconoce su importancia) sino que se convierta en el medio o la herramienta que incentive a la comunidad educativa a la construcción de una nueva escuela, transformadora, participativa e incluyente.

Hernández (2013) señaló que la nueva gestión escolar no se construye por decreto, el cambio institucional de los centros educativos, implicó “un cambio de apuesta a lograr una mayor autonomía académica, administrativa y financiera de la escuela,” [todos estos resultan] “imprescindibles para atender al logro de los objetivos de calidad y equidad, tanto en la prestación del servicio como en el contenido del mismo” (p. 34).

Para finalizar, se puede apreciar que la gestión en el campo educativo es la manera que tienen las instituciones de educación para organizar su trabajo, evaluar sus resultados, propender por el mejoramiento continuo de la misma; todo esto visto desde la perspectiva de la articulación, la cual demanda que todos los procesos que surjan de la gestión estén interconectados unos con otros pese a que cada uno sea independiente.

### **Características de gestión educativa**

Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. Involucra la generación de diagnósticos, el establecimiento de objetivos y metas, la definición de estrategias y la organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas. (Laval, 2004, p. 43)

Dependiendo de la focalización, es posible identificar grandes áreas de la gestión escolar: gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa, y gestión de la comunidad. Procesos involucrados:

Apoyo para desarrollar una cultura de la calidad en todos los proyectos a realizar, creando conciencia de mejoramiento, trabajo en equipo y participación.

Fomentar el uso de instrumentos y herramientas en la toma de decisiones, organización y seguimiento de los procesos que se implementan en la institución. Apoyo en la articulación de proyectos, con el propósito de dar un sentido a las actividades a la luz de los propósitos establecidos en la institución educativa. Implementación de Indicadores de gestión, con el propósito de visualizar el estado de desarrollo de los procesos.

Sistematización y documentación de todos los procesos, con el propósito de lograr aprendizajes organizacionales de los desaciertos y consolidar sostenibilidad. (Laval, 2004, p. 47)

### **Dimensiones de gestión educativa**

De acuerdo Unesco (2011) consideró las siguientes dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

### **Dimensión 1: Gestión institucional**

Unesco (2011, p. 76) preciso que: “es la manera organizar a los miembros de la comunidad educativa para cumplir con las actividades encomendadas de nuestra institución educativa”

Por esta razón, es importante practicar los valores, costumbres y tradiciones. Para desenvolverse de una manera segura demostrando todas las cualidades hacia los demás sin causar daños.

Anglas (2007) precisó:

El centro educativo es el contexto donde se reúnen los profesionales para lograr aprendizajes de calidad y no de cantidad, así se deben determinar las situaciones que condicionan el clima organizacional. La respuesta acerca de los problemas referente al clima institucional se fija de procesos reflexivos sobre las actitudes y valores, y sobre los procesos de gestión de la calidad del clima organizativo-institucional, muy ligados al compromiso institucional.(p. 45)

O sea en la institución debe contar con un clima favorable para favorecer la presencia del ser humano, a la vez que cumpla con las acciones encomendada y cumplir con las acciones con los seres humanos que lo rodean.

La gestión institucional está involucrada en uno de los principales equipos de la gestión educativa. Según Proeib (2008) manifestó:

La gestión institucional se refiere al manejo del sistema educativo. Presenta dimensiones: una que rige los ideales normativos (políticas, normas, reglamentos) y la otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)”.

Siendo así, la gestión institucional educativa como medio y como fin, garantiza hacia objetivos asumidos como fundamentales, se transforma en un

hecho decisivo, cuyo objetivo principal es impulsar tal crecimiento en la educación, comprometiéndose con el logro de resultados de calidad , que incluye una cultura evaluativa siendo un factor clave para el desarrollo institucional, potencialmente, en su contenido , mayor expresión, con beneficio a la escuela y al sistema educativo nacional.

De acuerdo con Cassasus (2005) precisó:

Alcanzar una eficaz gestión institucional educativa, es un gran reto que deben vencer las organizaciones administrativas con el fin de accionar direcciones así como brindar vías de desarrollo a un auténtico cambio educativo, hacia los colegios. En relación si se percibe a la gestión como un instrumento a fin de crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura, eliminando los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el macro sistema.

Por tanto, hay demasiado para examinar en el ambiente de la gestión institucional; es imprescindible indicar que los que integran así como los que dirigen en espacios de decisión, han de convertirse en gestores de la calidad, por lo que es fundamental informar la toma de decisiones, la formulación de políticas y el planteamiento de estrategias inteligentes para coadyuvar plenamente en el progreso del logro educativo, así como en la jerarquía que está dentro del sistema.

## **Dimensión 2. Gestión administrativa**

Unesco (2011) manifestó que:

El proceso administrativo es considerada como un todo integrado conforman el proceso administrativo; cuando la planeación, dirección, la organización y el control. También desde el punto de vista es necesario en una administración cumple la guía del recurso humano, materiales, económicos, procesos técnicos de tiempo, seguridad e higiene y verificación de la estructura relacionada a los agentes de la institución educativa (p. 75)

De acuerdo el autor se entiende que para llevar una buena gestión se debe cumplir como: que el empleador debe cumplir con las actividades planificadas, con una buena dirección una buena organización y control.

Robinnns y Coulter (2010, p.21) definió: “es la gestión de las acciones acerca de las ocupaciones de modo que se lleve de forma eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas.

Es decir el trabajador de organización debe cumplir todas las actividades que se realizó, los individuos cumplen eficientemente sus objetivos propuestos.

Chiavenato (2011), afirmó:

Es la orientación lógica de las actividades de un sistema, ya sea lucrativa o no, en ella se emprende la planeación, organización, dirección y control de las actividades separadas de la división del trabajo que sucede dentro de una institución (p.7).

Por lo tanto la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones. Sin la administración, las empresas jamás tendrían condiciones que les permitieran existir y crecer.

Hitt, Black y Porter (2012) definieron que: “La administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de las metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional” (p. 21)

Son los procesos para organizar y utilizar en conjunto los recursos para llegar hacia la meta. Por lo tanto, es cumplir las funciones básicas para una excelente administración como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar para una excelente eficiencia y eficacia.

Da Silva (2012), definió como: “un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”. (p. 21)

Es aprovechar los recursos de una organización de una forma equitativa o sea para lograr los objetivos de la empresa.

Campos y Loza (2011), definió que: “es la capacidad de la empresa para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. “Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos” (p. 14)

De esta manera es la que forma que la entidad tiene para obtener y evaluar los objetivos por medio de responsables de sus recursos.

Álvarez (2002) definió:

Es un componente esencial hacia el desempeño eficiente de las empresas modernas. El director de la institución está comprometido para ofrecer un servicio de calidad, así mismo debe ser competente y poner en práctica todos los procesos gerenciales. Además el líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en el centro educativo o modificándola si lo considera necesario (p.55).

La gestión administrativa es fundamental para un adecuado desempeño de la empresa, el administrador debe ser el líder y adaptarse si lo considera necesario. Los administradores tienen como enemigos a todos aquellos que se benefician con el viejo orden y solo tibios defensores en aquellos que puedan beneficiarse con el nuevo. En la gestión administrativa moderna se trabaja con satisfacción, orden establecido, pero reacciona contra cualquier propuesta de cambio. Consideramos por ello, que la administración en una institución educativa si desea lograr una gestión administrativa eficiente.



### **Dimensión 3. Gestión pedagógica**

Unesco (2011) precisó como: “Gestión de aprendizaje que se lleva acabo con los educandos para mejorar su proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de los materiales y recursos didácticos” (p. 75)

Es decir el docente cumple un rol fundamental del educador, para facilitar su proceso de enseñanza aprendizaje y a la vez propicia un lugar o espacio que favorecen nuevas innovaciones y el desarrollo de los valores.

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) precisaron:

Hace referencia a aquellas actividades que definen la Institución Educativa, diferenciándola de otras Instituciones Sociales. Su eje fundamental lo constituyen los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos. Por ello, serán aspectos significativos a señalar en esta dimensión la modalidad de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docente, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados, por señalar sólo algunos más relevantes (p.27).

Estas características en lo pedagógico supone lo referente a la didáctica de la enseñanza que se imparte en las aulas, de los conocimientos que reciben los estudiantes y de la forma en que los docentes llegan a sus estudiantes, la forma como son evaluados y los resultados obtenidos.

### **Dimensión 4. Gestión comunitaria**

Unesco (2011), hace referencia que: “La institución educativa se relaciona con la comunidad educativa de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria” (p. 77)

De esta manera alude la unión hacia la comunidad educativa como: padres de familia, la comisaria para solicitar apoyo sobre la seguridad de los educando, con la posta para verlas por la salud de los estudiantes, etc.

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) manifestaron:

Se refiere a las cuestiones de gobierno. Un administrador es un planificador de estrategias, para lo cual deberá considerar los recursos humanos y financieros y los tiempos disponibles. Debe, además, controlar la evolución de las acciones que propicia y aplicar las correcciones necesarias para mejorarlas.(p. 27)

La administración es una herramienta para la gestión en estos tiempos, puesto que permite conducir a un grupo humano con el adecuado uso de los recursos disponibles para definir, alcanzar y evaluar los propósitos de la Institución. Hablar de administración en las escuelas es de suma importancia puesto que incluir acciones y estrategias de conducción con los miembros de la Institución Educativa, los cumplimientos de las normas y funciones; permitirá favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje, con el cual el único beneficiario es el estudiante.

### **Bases teóricas de selección personal**

El enfoque de competencias facilita un marco de criterios contra los cuales llevar a cabo la selección, pero puede introducir algunas variaciones en las características tradicionales del proceso, tales como el desarrollo sobre el realce del postulante para un puesto de trabajo, además valorar la diferencia entre competencias personales y competencias técnicas; insertar actividades de simulación con el fin de detectar la titularidad sobre determinadas competencias de los postulantes (Cinterfor, 2004).

El proceso de selección se comienza por medio de reconocimiento de las competencias y sigue con la evaluación del postulante según lo establecido para cubrir un puesto de trabajo en la organización a la que desea incorporarse (Cinterfor, 2004). En estricto, de acuerdo Rodríguez Trujillo (1999) pueden

identificarse hasta cinco aspectos a considerarse en los procesos de selección realizados bajo este enfoque:

- ¿Cuántas y cuáles son los indicadores presentes en la evaluación? De un gran número de indicadores, existen de todo, las características de una persona y sobre todo lo riguroso de un puesto, lo usual es escoger el mínimo de variables que permita predecir el máximo de la varianza del criterio.

- ¿En qué consiste la variable a evaluar y cuáles son las manifestaciones de conducta que se asocian con ella? Toda variable debe coincidir en lo conceptual, de modo que se logre con lo buscado., a efectos que sus contenidos sean explícitos y pueda existir consenso sobre lo que se evalúa y sus manifestaciones observables.

- ¿Cómo crear condiciones para que se pongan de manifiesto las conductas asociadas con la variable? Todos los instrumentos de observación deben dirigirse a conductas a fin de considerar las pruebas concretas con el fin de argumentar las resoluciones de contratación. Es por ello que las muestras de conducta deben encontrarse lógicamente asociadas a la variable escogida.

- ¿Cómo darles significado a las manifestaciones de conducta observadas? Pueden emplearse apreciaciones cualitativas o asignarse numerales a las manifestaciones de conducta ya que no todas son iguales y por otro lado, algunas de ellas son más destacadas que otras, por lo que es importante establecer algún mecanismo de ponderación para que pesen de acuerdo a su relevancia en la evaluación.

- ¿Cómo tomar la decisión de selección o promoción de la persona? Un modo recomendable de hacerlo en unión con indicadores, claramente definidos. Los índices deben juntar los resultados de los instrumentos de evaluación, ponderando los conocimientos sobre lo diferencial o igual para todos, dependiendo del valor que se haya entregado a cada variable.

## **Definiciones de selección personal**

Chiavenato (2011) definió que:

[...] la selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)

Esta definición resaltó que la selección de personal es importante ya que consiste en elegir a la persona correcta para el momento determinado, con la finalidad de obtener un desempeño alineado a metas de la organización, además de que la selección no es un procedimiento aislado de la provisión de personal.

Dunnette (1974) sostuvo que:

La selección de personal debe sustentarse en el análisis del puesto que sirve como guía de todo el proceso de selección. De lo contrario, si se realiza de manera empírica, con base en corazonadas o recomendaciones, puede elegirse a personal ineficiente o que no reúna el perfil requerido, lo cual origina consecuencias que van desde la baja productividad, y altos costos, hasta otras más graves e irreversibles. (p. 86)

Con esta definición, se precisó la importancia de seguir un análisis de puestos a través de diversa información que permita tener una guía del proceso de selección del personal, el cual debe ser sistemática y no empírica, con la finalidad de encontrar la persona que reúna el perfil requerido y eficiente a fin de no afectar la productividad, sobrecostos de la empresa, clima organizacional.

Por su parte Alles (2016) mencionó que:

La selección de personas hace referencia a un conjunto de procedimientos orientados a evaluar y medir las capacidades de los candidatos a fin de elegir sobre la base de criterios establecidos

(perfil de la búsqueda), a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al puesto disponible o desempeñarse exitosamente en él, de acuerdo con las necesidades de la organización. (p. 36)

Entonces la selección del personal como la búsqueda de personas, se basa en procedimientos que deben estar orientados a los requerimientos, objetivos y fines planteados por la organización, quienes delimitan los criterios y perfiles para la captación e integración de personal.

### **Características de la selección de personal**

Según Chiavenato (2011) afirmó que:

La selección de personal se caracteriza por ser un proceso donde se busca establecer e incrementar la eficiencia y el desempeño del personal, así como también la eficacia de toda la organización, con la finalidad de solucionar dos problemas: la adecuación de la persona al trabajo, la eficiencia y la eficacia de la persona en el puesto de trabajo. Es así como se da la selección como proceso de comparación y como proceso de decisión. (p.145)

De acuerdo con esta definición, la principal característica de la selección del personal es solucionar dos importantes aspectos que se presentan comúnmente en las organizaciones, la adecuación de la persona al puesto de trabajo y la forma en como ejecuta este, es decir, si realiza sus labores de manera efectiva y eficaz con orientación al resultado, según sus motivaciones. Si lo anterior se cumple mediante una relación directa, entonces se podría afirmar que todo el proceso de selección cumple con uno de sus objetivos primordiales respecto del recurso humano.

La selección de personal se caracteriza por contar con importantes 4 fases: la preselección, pruebas (profesionales o psicotécnicas) y entrevistas, la toma de decisión (Puchol, 2003).

La selección entonces, se caracteriza por ser un proceso con etapas definidas tales como la preselección del personal que se aplica tras el reclutamiento, las pruebas que se desarrollan con la finalidad de encontrar los perfiles que son más acordes a los requerimientos, las entrevistas con la finalidad de ampliar el horizonte o perspectiva del entrevistador sobre el entrevistado, la toma de decisión sobre el personal a seleccionar para ocupar el puesto vacante, buscando con todo este proceso conseguir la adecuación del personal ingresante y que su desempeño sea efectivo y eficaz, para poder afirmar por consiguiente que todo el proceso de selección fue óptimo y objetivo.

### **La selección como proceso de comparación.**

Chiavenato (2011) señaló que:

La selección es un proceso de comparación entre dos variables, por un lado, los criterios para los requisitos del puesto y por el otro el perfil de los candidatos. La primera variable se obtiene de la descripción y análisis del puesto o de las habilidades que debe tener y la segunda por la aplicación de una o diversas técnicas de selección.

Sean  $X$  e  $Y$  la primera y la segunda variable respectivamente, se deduce:

Cuando  $X$  es mayor que  $Y$ , el candidato no satisface las condiciones que se necesitan para el cargo.

Cuando  $X$  e  $Y$  son iguales, el candidato reúne las condiciones para ocupar el cargo, siendo contratado.

Cuando  $X$  es menor que  $Y$ , el candidato tiene más características de las requeridas para el cargo. (p. 145)

La comparación establecida se concentra en un determinado nivel de aceptación que acepta una flexibilidad en mayor o menor grado. Por lo general esa comparación hace que la descripción y el análisis del puesto se conviertan en una ficha de especificaciones o una guía, como un instrumento de valoración que servirá para elaborar una estructura para considerar al proceso de selección de personal como una importante herramienta para la obtener información sobre el

puesto, comparando entre los perfiles definidos por la organización, realizar un mejor proceso para encontrar futuros buenos trabajadores con la finalidad de que la organización mejore continuamente.

### **La selección como proceso de decisión.**

Tras comparar los requisitos que exige el puesto y las competencias que ofrecen los candidatos, según Chiavenato (2011)

Puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados que los propongan como los indicados para ocupar la vacante del departamento solicitante, por lo que el proceso de decisión recae en el personal de línea o jefaturas y este proceso de decisión admite tres modelos: modelo de colocación que consiste en colocar al candidato en un puesto específico, modelo de selección donde se escoge entre varios candidatos para una sola vacante y el modelo de clasificación donde se deriva o clasifica a varios postulantes en diversos puestos según sus competencias. (p.145)

En el proceso de decisión es donde se determina según el esquema utilizado para cubrir los puestos, sea este por el modelo de colocación, que se trata de distribuir diverso personal a diferentes áreas, así como también el proceso de selección, que es escoger a una persona de muchas para un solo puesto.

El proceso de selección se caracteriza por utilizar diversas herramientas de selección. Dessler y Varela (2011) refirieron que esas herramientas son exámenes, verificación de antecedentes y estudios médicos para identificar a los candidatos viables.

La finalidad del uso de diversas herramientas y métodos de selección es enviar a uno o varios candidatos que presentan rasgos viables para cubrir el puesto requerido con el supervisor responsable del trabajo vacante. Hacer al candidato o los candidatos una o más entrevistas de selección con el futuro jefe u otras autoridades que sean necesarias, con la finalidad de determinar a qué

aspirante se le hará finalmente un ofrecimiento formal y se genere el vínculo laboral.

### **Importancia de la selección de personal**

La selección de personal tiene como finalidad pre evaluar las características y de los candidatos a un puesto, para elegir a la persona que más se ajuste al perfil profesional que la organización necesita de acuerdo con sus necesidades. Es importante señalar que no siempre se elige al mejor candidato de los que se presenten en total, sino a aquel que mejor se ajuste a las características propias del puesto.

La selección de personal es importante porque habilita a la empresa con personas de cualidades óptimas para desempeñar una tarea, adquiriendo las siguientes ventajas: las personas adecuadas exigen menos capacitación debido a su capacidad de adaptación rápida, mayor eficiencia y un mejor desenvolvimiento. Así mismo, a las postulantes les permite colocarse en el cargo más idóneo a sus competencias pasando a ser personas más satisfechas con su trabajo.

### **Dimensiones de selección personal**

#### **Dimensión 1. Entrevista de selección**

Chiavenato (2011) precisó:

La entrevista de selección es un procedimiento de conversación entre dos o más personas que interactúan con el fin de conocerse uno al otro. Por ende los agentes del dialogo es el entrevistador, encargado de tomar decisiones y el entrevistado o candidato (p. 150)

A los postulantes durante la selección, se les aplica pruebas de entrada y salida con el propósito de establecer y observar las conductas frente a las circunstancias. Además la entrevista individual es la que más domina en la decisión final sobre los candidatos.



## **Dimensión 2. Pruebas de conocimiento**

Chiavenato (2011) manifestó:

Las pruebas de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos por ende esta prueba es evaluada a todos los profesionales competente, técnicos y personas que aspiran a un puesto de trabajo, por lo que las pruebas de aptitud son muestras de trabajo que se utilizan para constatar la ejecución de los candidatos. (p. 155)

Se entiende que para medir el grado de capacidad o habilidad de un postulante, debe ser empleado según el cargo a ocupar, ya que un doctor, no desarrolla la misma prueba que un carpintero, por lo que desempeñan diferentes estructuras de trabajo, pensamiento distinto a muchas profesiones y distritos. Existe una enorme variedad de pruebas de conocimientos y de capacidades.

## **Dimensión 3. Prueba psicológica**

Chiavenato (2011) señaló:

Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Las pruebas psicológicas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. (p. 156)

Asimismo los rendimientos y beneficios de las pruebas de una persona se comparan con los resultados de nuestras representativas a efecto de obtener resultados en porcentajes.

Castillo (2006) indicó:

Estas pruebas miden rasgos característicos del comportamiento de un individuo, estas pruebas se seleccionan de acuerdo a los rasgos que a la empresa le interesa conocer del candidato, esto basándose

en el perfil del puesto y en la requisición del personal, entre los principales rasgos que estas pruebas tienen la capacidad de medir se pueden mencionar las siguientes, temperamento, motivaciones, preferencias vocacionales, hábitos y actitudes. (p. 56)

Anteriormente las organizaciones solían considerar estas pruebas innecesarias, debido a que se creía que las pruebas de inteligencia miden lo que una persona puede lograr y por lo mismo se les daba mayor importancia a las pruebas de inteligencia. En la actualidad estas pruebas de personalidad han tomado mayor importancia, debido a que se ha comprobado que la inteligencia de un individuo no es un arma de trabajo si no se combina con la personalidad adecuada para cada puesto. Se considera que una personalidad adecuada indicará un desempeño eficaz.

#### **Dimensión 4. Pruebas de personalidad**

Chiavenato (2011) señaló:

La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos mensurables. Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. El término personalidad representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona. Esas características se identifican como rasgos de la personalidad y distinguen a una persona de las demás. Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos). (p. 160)

Las evaluaciones de personalidad son importantes cuando investigan determinados rasgos o aspectos de la personalidad, tales como el equilibrio emocional, las frustraciones, los intereses, las motivaciones, etc. De esta forma, dentro de la condición está los inventarios de intereses, las emociones, la personalidad que exigen la asistencia de un psicólogo. Desde su aplicación y

traducción, las pruebas y los inventarios de la personalidad se usan en casos particulares o si el puesto lo requiera. Casi siempre cuando se trata de un cargo ejecutivos de alto nivel.

## **Dimensión 5. Técnica de simulación**

Chiavenato (2011) señaló:

Las técnicas de simulación dejan a un lado el trato individual y aislado para centrarse en la actividad de grupos, y modifica el método verbal o de ejecución por la acción social. Las técnicas de simulación es un factor relevante para el proceso de selección. Las características humanas que revelan las técnicas tradicionales de la selección deben permanecer para ser confirmadas o no durante algún momento de desempeño en el puesto a cargo, porque no investigan el comportamiento real de los candidatos ni sus relaciones con personas, momentos o desafíos. (p. 162)

Las técnicas de simulación se utilizan en calidad de unión del diagnóstico, también de los resultados o rendimientos de las entrevistas y de las pruebas psicológicas, el postulante es involucrado a una situación o evento relacionado con el rol que desempeñará en la organización, institución educativa o empresa involucrándose y proporcionando una visión más realista de su comportamiento en el futuro.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?

### **1.4.2. Problemas específicos**

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico 5.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

Según Méndez (1995), citado por Bernal (2006, 137), la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

#### **Justificación teórica.**

La actual investigación tiene justificación teórica porque presenta una diversidad de teorías respecto a gestión educativa y selección de personal, estas teorías abordadas desde distintos puntos de vista estarán orientadas en la labor del docentes de educación de diferentes niveles; por lo tanto, el trabajo teórico de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado a la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre

las dos variables. De la misma manera la calidad en las organizaciones educativas tiene un papel importante cuya misión es de crear ciudadanos. Por ello los agentes involucrados en innovar y mejora de la institución educativa tienen que sentirse participe de este proceso, con responsabilidad, buena gestión para el contexto escolar.

### **Justificación práctica.**

La presente investigación es relevante porque permite contribuir sobre el rendimiento de la investigación y dar una alternativa de solución o sugerencia. Desde otro punto de vista la investigación será viable, porque se contará con apoyo eficaz de la director(a) y de los docentes de cada institución educativa. Sin embargo el análisis de la gestión educativa y la selección del personal contribuyen a que la organización disponga con las bases necesarias con el fin de impulsar la gestión, para mejorar las organizaciones por medio del crecimiento de una educación de la calidad.

### **Justificación metodológica.**

La investigación brinda procesos metodológicos por medio de la caracterización del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, luego de ser validado cabe resaltar que serviría para posteriores estudios con otras variables o contexto. Por ello la ventaja desde analizar la gestión de las instituciones enmarca en que el ideal señala las orientaciones para una administración muy semejante al de empresas exitosas, dirigidas en la identificación y satisfacción de las necesidades y expectativas de los docentes.

## **1.6. Hipótesis**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definió: “son proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables” (p. 107).

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicos.

Hipótesis específicas 1

Existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas 2

Existe relación significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas 3

Existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas 4

Existe relación entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas 5

Existe relación entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Objetivos específico 1.

Identificar la relación entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específico 2.

Establecer la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específico 3.

Identificar la relación entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específico 4.

Establecer la relación entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específico 5.

Identificar la relación entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

## **II. Método**

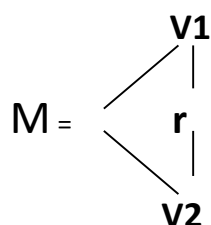


## 2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”(p.152).

“Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



**Dónde:**

- M : Muestra de Estudio
- X : Gestión educativa
- Y : Selección de personal
- O<sub>1</sub> : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

## Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo sustantivo (descriptivo). Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teoréticos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

### **Enfoque cuantitativo**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

### **Método de la investigación**

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Definición conceptual de la variable**

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es?. Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

### **Definición conceptual de gestión educativa**

Variable 1: Gestión educativa

UNESCO (2011) definió que: “la gestión educativa es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y6 a la vez el usuario se sienta satisfecho” (p. 11).

Tabla 1

*Operacionalización de gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango por dimensiones	Niveles y rango de la variable
Gestión institucional	Organización	1,2			
	Formas de relacionarse	7,4		Malo 18 - 21	
	Normas explícitas e implícitas	5,6		Regular 22 - 25 Bueno 26 - 30	
Gestión administrativa	Recursos humanos, materiales y económicos.	7,8,9		Malo 18 - 20	Malo 89 - 100
	Cumplimiento de normatividad y supervisión de las funciones.	10,11, 12	Nunca(1) Casi nunca(2) Algunas veces(7) Casi siempre(4) Siempre(5)	Regular 21 - 24 Bueno 25 - 29	Regular 101 - 112 Bueno 113 - 125
	Planificación, evaluación y	17,14		Malo 15 - 20	
	Desarrollo de prácticas	15,16, 17		Regular 21 - 26	
	Actualización y desarrollo personal	18,19		Bueno 27 - 34	
Gestión comunitaria	Respuesta a necesidades de la comunidad	20,21, 22		Malo 21 - 24	
	Padres y madres de familia	27,24		Regular 25 - 29	
	Organización de la localidad	25,26		Bueno 30 - 35	

**Definición conceptual de selección personal**

La selección de personal es el proceso de elegir a la persona adecuada para el sitio adecuado. La selección es un proceso de comparación entre dos variables: los criterios o requisitos de la organización para el puesto y el perfil de los candidatos que se presentan, además es un proceso de decisión y de elección entre las características de los candidatos una vez comparados. (Chiavenato, 2011, p. 144)

**Tabla 2**  
*Operacionalización de selección personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango	Niveles y rangos
Entrevista de selección	Entrevista dirigida	1,2,3,4,5		Inadecuado 18 - 19	
	Entrevista libre			Adecuado 20 - 21 Muy adecuado 22 - 25	
Pruebas de conocimiento	Generales	6,7,8,9,10	Escala: Ordinal	Inadecuado 16 - 18	
	Específicas			Adecuado 19 - 21 Muy adecuado 22 - 25	
Prueba psicológica	Pruebas de aptitudes	11,12,13	Politómica	Inadecuado 7 - 8	Inadecuado 68 - 76
			Escala de Likert	Adecuado 9 - 11 Muy adecuado 12 - 15	Adecuado 77 - 85 Muy adecuado 86 - 96
Pruebas de personalidad	Expresivas	14,15,16	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Inadecuado 7 - 8	
				Adecuado 9 - 11 Muy adecuado 12 - 15	
Técnica de simulación	Trato Individual	17,18,19,20		Inadecuado 11 - 13 Adecuado 14 - 16 Muy adecuado 17 - 20	

## 2.3. Población y muestra

### Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron: “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación estará conformada por 120 docentes de la institución privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Sánchez y Reyes (2015) proponen: “son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p. 163).

Respecto la investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) definió:

La técnica de la encuesta muestra dos características básicas que la diferencia de los otros métodos de captura de información: recopila información verbalmente o por escrito a través de un cuestionario estructurado y utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p. 6)

Por ello, se recopila la información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la muestra seleccionada.

### **Instrumento**

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, Carrasco (2006) sostuvo:

Consta en mostrar (previa orientación y charlas motivadoras) a los evaluados una encuesta (instrumentos), conteniendo una serie ordenada de preguntas coherente formuladas con caridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p. 318)

### **Ficha técnica de variable gestión educativa**

Nombre: Encuesta de Gestión educativa

Autor: UNESCO (2011) adaptado por Natali Aguilar Marcelo

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la percepción del gestión educativa

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 26 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (7)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

### **Ficha técnica de variable selección de personal docente**

Nombre: Encuesta de selección de personal docente

Autor: Chiavenato (2011) adaptado por Natali Aguilar Marcelo

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la percepción de la selección de personal

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 26 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

### **Validez**

Según Hernández et al. (2014) “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3  
*Validación de juicio de expertos*

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Felipe Quizado Oscoco	Aplicable
Experto 2.	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Experto 3.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 4  
*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 5

*Estadística de fiabilidad de la gestión educativa*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.895	26

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de 0,895, una fuerte confiabilidad.

Tabla 6

*Estadística de fiabilidad de selección del personal docente*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.909	20

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es 0,909 una alta confiabilidad.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Para la contrastar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.



Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se debe considerar los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas, correspondientes a la Red 08 de Breña. Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.

En el análisis descriptivo se realizó la aplicación de encuesta, el vaciado de dato en Excel, luego se sumaron por dimensiones y variables para obtener los resultados en niveles y rango.

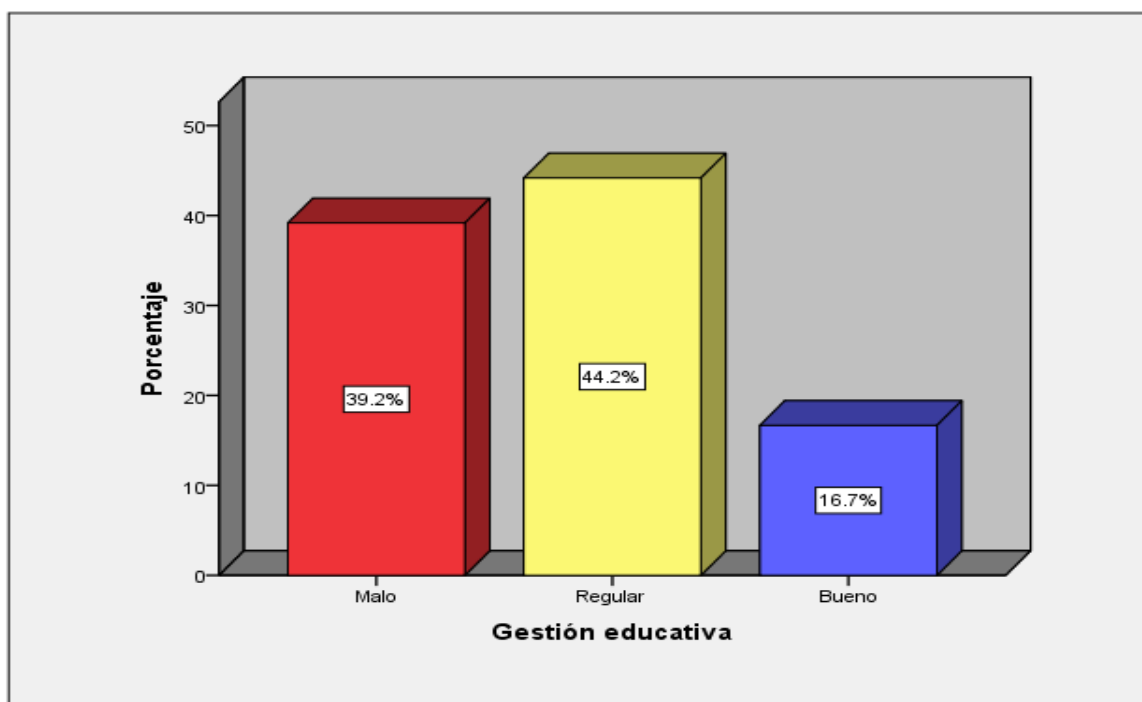
El análisis inferencial se realizó para comprobar si se acepta o rechaza la hipótesis mediante Rho de Spearman por ser de escala ordinal.

### **III. Resultados**

Tabla 7

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	47	39.2%
	Regular	53	44.2%
	Bueno	20	16.7%
	Total	120	100%



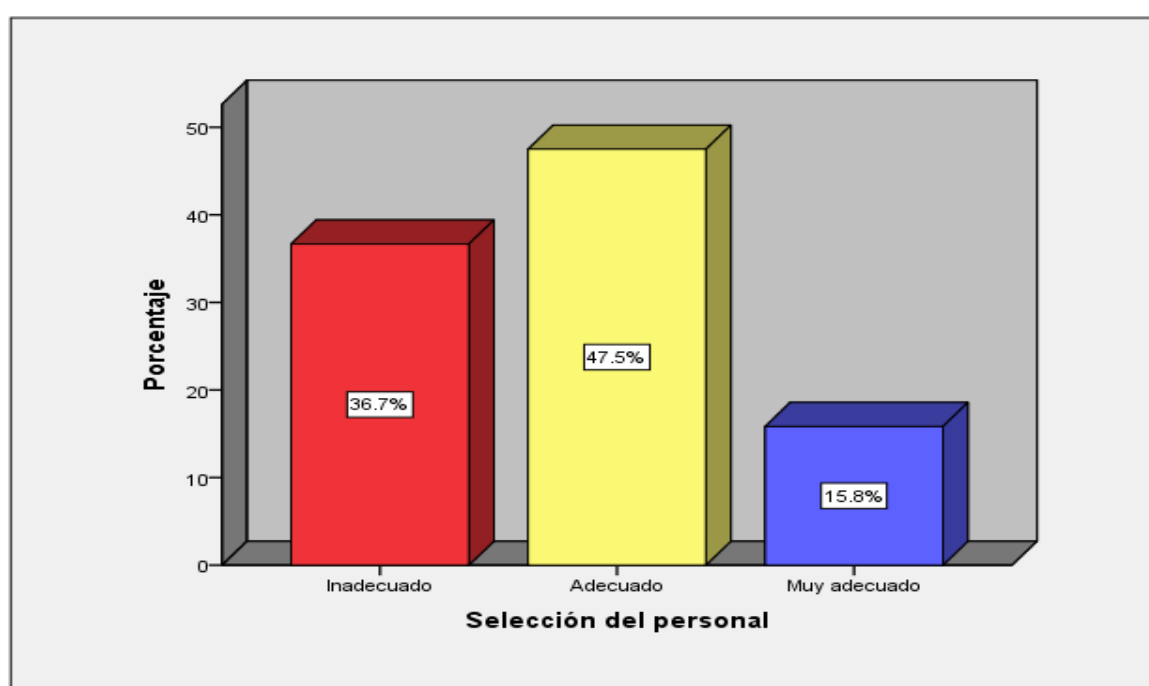
*Figura 1. Percepción de la gestión educativa*

En la tabla 7 y figura 1, el 44,2% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la gestión educativa es regular, el 39,2% de los docentes indican que la gestión educativa es malo y un 16,7% de los docentes muestran un nivel bueno. Es decir en su mayoría se cumple las funciones de conducir o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho.

Tabla 8

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la selección del personal de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	44	36.7%
	Adecuado	57	47.5%
	Muy adecuado	19	15.8%
	Total	120	100%



*Figura 2. Percepción de selección del personal.*

En la tabla 8 y figura 6, el 47,5% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la selección del personal es adecuado, el 36,7% de los docentes señalan que la selección del personal es inadecuado y un 15,8% de los docentes muestran un nivel muy adecuado. Es decir en su mayoría los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la entrevista personal de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	32	26.7%
	Adecuado	56	46.7%
	Muy adecuado	32	26.7%
	Total	120	100%

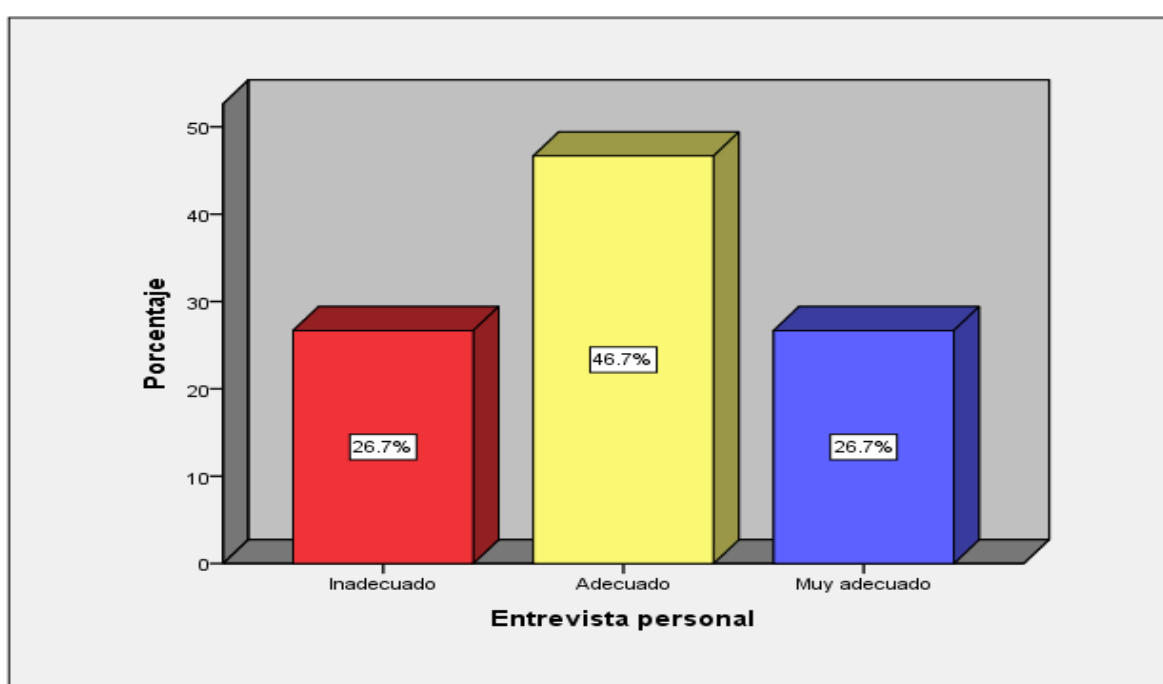


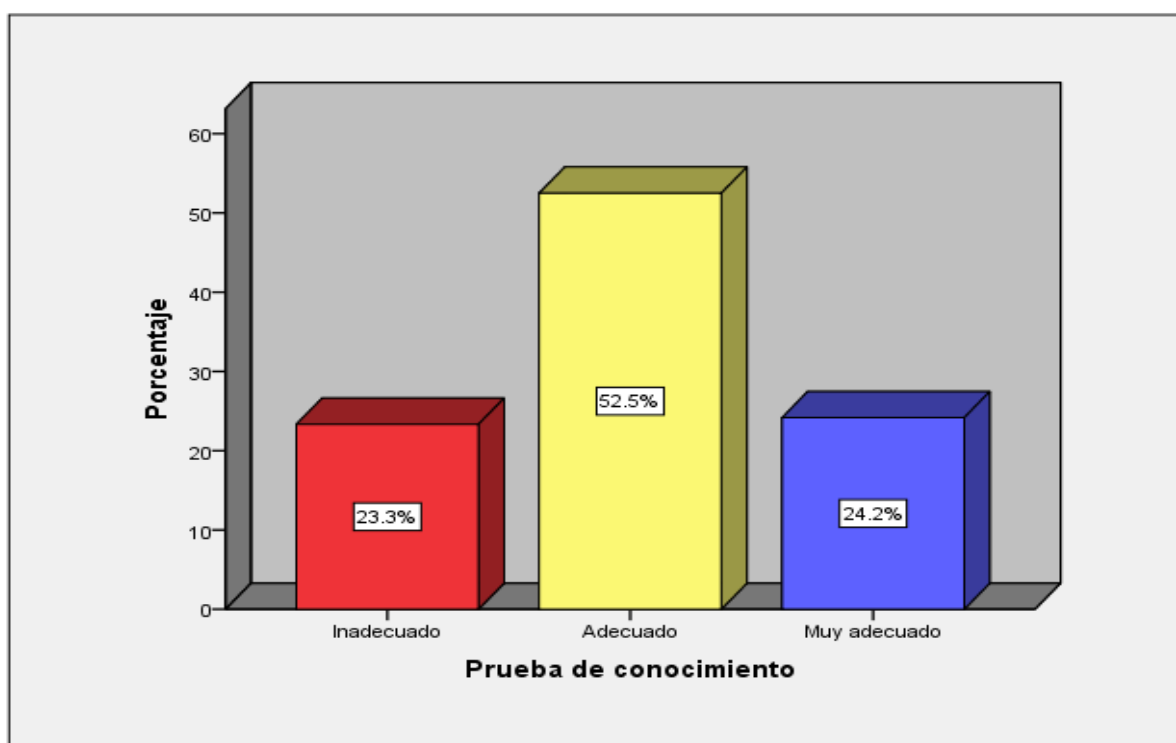
Figura 3. Percepción de entrevista personal.

En la tabla 9 y figura 7, el 46,7% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la entrevista personal es adecuado, el 26,7% de los docentes señalan que la entrevista personal es muy adecuado y un 26,7% de los docentes muestran un nivel inadecuado. Es decir en su mayoría de los trabajadores de dichas instituciones cumplen con los procedimientos de conversación entre dos o más personas que interactúan con el fin de conocerse uno al otro.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba de conocimiento de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	28	23.3%
	Adecuado	63	52.5%
	Muy adecuado	29	24.2%
	Total	120	100%



*Figura 4.* Percepción de la prueba de conocimiento.

En la tabla 10 y figura 8, el 52,5% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la prueba de conocimiento es adecuado, el 24,2% de los docentes señalan que la prueba de conocimiento es muy adecuado y un 23,3% de los docentes muestran un nivel inadecuado. Es decir en su mayoría del personal encargado cumple con aplicar los instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir.

Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba psicológica de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	13	10.8%
	Adecuado	62	51.7%
	Muy adecuado	45	37.5%
	Total	120	100%

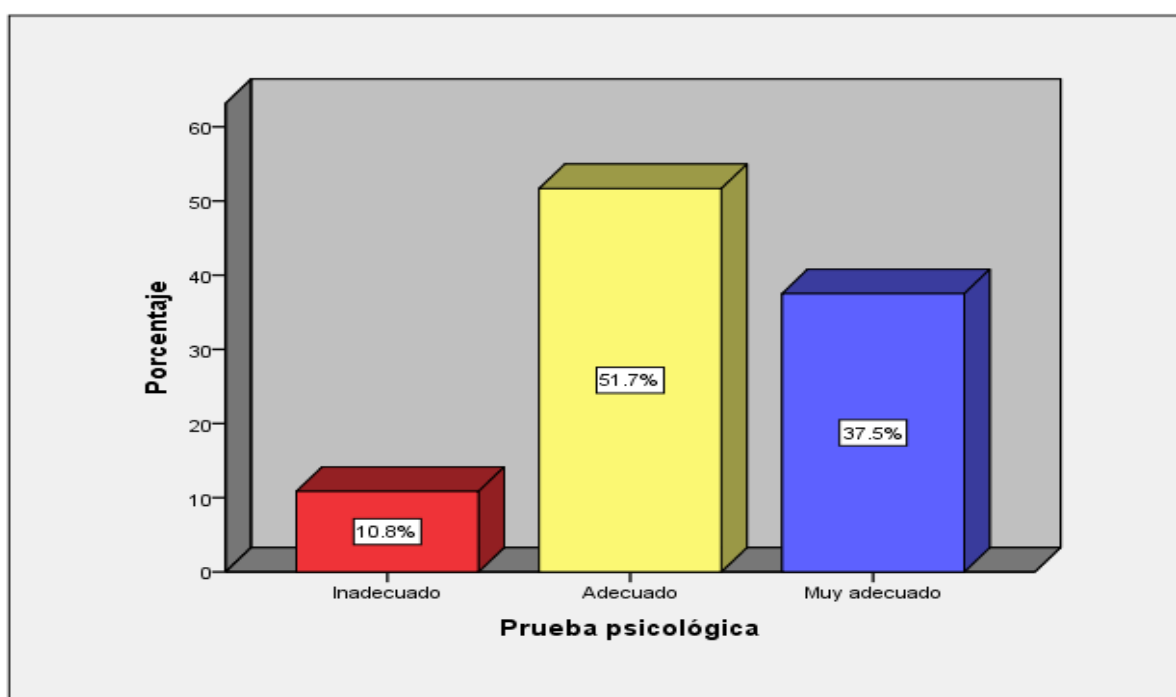


Figura 5. Percepción de la prueba psicológica.

En la tabla 11 y figura 9, el 51,7% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la prueba psicológica es adecuado, el 37,5% de los docentes señalan que la prueba psicológica es muy adecuado y un 10,8% de los docentes exhiben que la prueba psicológica es inadecuado. Es decir en su mayoría representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la prueba de personalidad de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	32	26.7%
	Adecuado	50	41.7%
	Muy adecuado	38	31.7%
	Total	120	100%

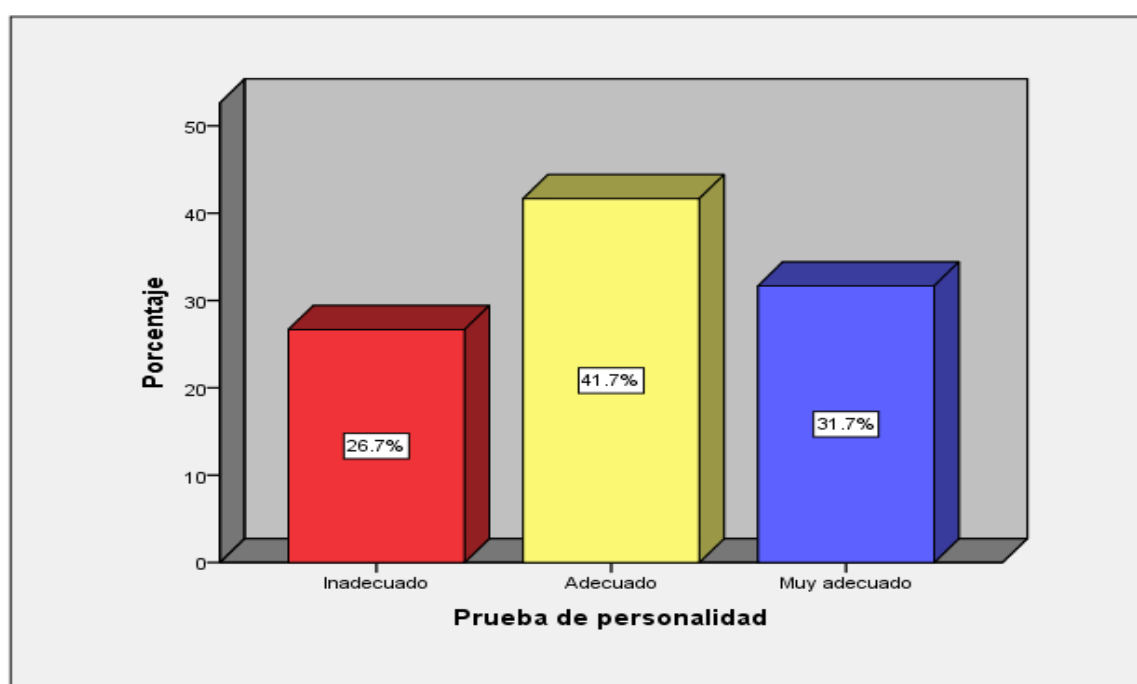


Figura 6. Percepción de la prueba de personalidad.

En la tabla 12 y figura 10, el 41,7% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, señalan que la prueba de personalidad es adecuado, el 31,7% de los docentes manifiestan que la prueba de personalidad es muy adecuado y un 26,7% de los docentes indican que la prueba de personalidad es inadecuado. Es decir en su mayoría constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado.



Tabla 13

*Frecuencia y porcentaje de la gestión educativa y selección del personal de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Selección del personal			Total
		Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Gestión educativa	Malo	26 21.7%	17 14.2%	4 3.3%	47 39.2%
	Regular	18 15.0%	30 25.0%	5 4.2%	53 44.2%
	Bueno	0 0.0%	10 8.3%	10 8.3%	20 16.7%
	Total	44 36.7%	57 47.5%	19 15.8%	120 100.0%

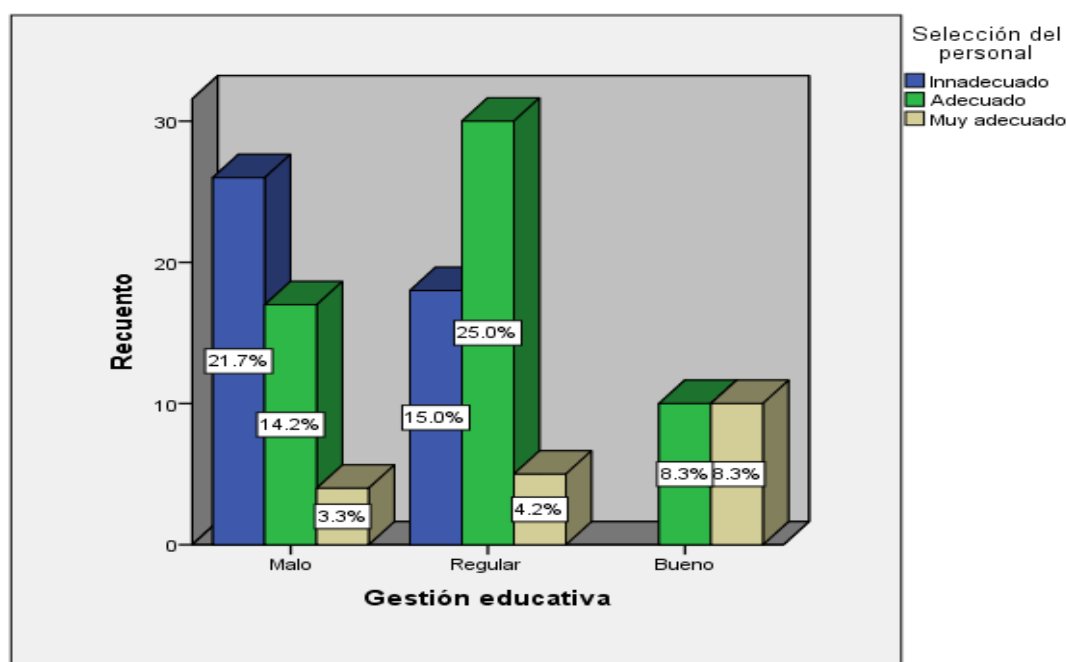


Figura 7. Percepción de la gestión educativa y selección personal.

En la tabla 13 y figura 11, el 44,2% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la gestión educativa es regular, el 39,2% de los docentes indican que la gestión educativa es malo y un 16,7% de los docentes muestran un nivel bueno. Es decir en su mayoría se cumple las funciones de conducir o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho. Asimismo el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la selección del personal es adecuado, el 36,7% de los docentes señalan que la

selección del personal es inadecuado y un 15,8% de los docentes muestran un nivel muy adecuado. Es decir en su mayoría los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Sin embargo el 21,7% de los docentes manifiestan que la gestión educativa es malo y la selección del personal es inadecuado, el 14,2% de los docentes indican que la gestión educativa es malo y la selección del personal es adecuado, el 3,3% de los docentes manifiestan que la gestión educativa es malo y la selección del personal es muy adecuado. Asimismo, el 15% de los docentes indican que la gestión educativa es inadecuado y la selección del personal es inadecuado, el 25% de los docentes señalan muestran que la gestión educativa es regular y la selección del personal es adecuado, el 4,2% de los docentes indican que la gestión educativa es regular y la selección del personal muy adecuado. También el 8,3% de los docentes señalan que la gestión educativa es bueno y la selección del personal es adecuado, el 8,3% de los docentes señalan que la gestión educativa es bueno y la selección del personal es muy adecuado.

Tabla 14

*Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	.110	120	.001
Selección del personal	.126	120	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.001 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 15

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Selección del personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.602**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.602**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.602$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 16

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Entrevista personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.473**
	Gestión educativa Sig. (bilateral)	.	.003
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.473**	1.000
	Entrevista personal Sig. (bilateral)	.003	.
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.473$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 17

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Prueba de conocimiento
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.541**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.541**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.541$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 18

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Prueba psicológica
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.492**
	Gestión educativa Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.492**	1.000
	Prueba psicológica Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.492$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 19

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Prueba de personalidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.438**
	Gestión educativa		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.438**	1.000
	Prueba de personalidad		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.438$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

### Hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 20

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Gestión educativa	Prueba de personalidad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.611**
	Gestión educativa Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coefficiente de correlación	.611**	1.000
	Técnica de simulación Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.611$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.



## **IV. Discusión**

En la presente investigación en la parte descriptiva se arribó el 44,2% de los docentes de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la gestión educativa es regular. Asimismo el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la selección del personal es adecuado. Concluyó según Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.602$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la tesis desarrollada de Tarazona (2016) quien halló un buen coeficiente de correlación significativo de  $Rho = 0,611$ . Por lo cual se relaciona que una buena gestión educativa del docente se determina un regular rendimiento académico en el área de letras en la población estudiada. En cuanto a la relación de la dimensión gestión educativa y el rendimiento académico del área de ciencias se encontró una correlación significativa cuyo  $Rho = 0,442$ .

También hay una coincidencia con la de Ramos (2015) los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, manifiesta que existe relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional, observándose una correlación alta (0,728) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; frente a las pruebas estadísticas presentadas se obtiene la decisión de rechazar la hipótesis nula, para aceptar la hipótesis alterna. Se afirmó que: Existe correspondencia significativa entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional del director de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de la Red N.º 11.

Sin embargo hay una similitud Quijano y Silva (2016) concluyen que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables, el nivel de desempeño fue relativamente alto; sin embargo, existieron deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50, siendo estos aspectos las consecuencias

del inadecuado proceso de selección de personal encontrado. Asimismo se basó a la teoría de UNESCO (2011) definió que: “la gestión educativa es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho” (p. 11). Es decir la gestión es un conjunto de actividades propias de una Institución educativa, las cuales son presentadas de forma dinámica y flexible que buscan objetivos educacionales a nivel nacional e internacional. Así mismo se debe considerar que el logro de los futuros objetivos, se podrán lograr con la participación de conjunto de las organizaciones, siendo el gestor principal el director y los docentes, priorizando la realidad educativa llegando a concluir una gestión educativa bien definida con docentes comprometidos.

En la hipótesis específica 1, en la presente investigación se concluyó según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.273$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una coincidencia con la de Tenorio y Vera (2016) llegaron a la conclusión que no hay buena organización en el colegio, que puede estar influida por la carencia de liderazgo en la autoridad principal, lo que afecta el normal proceso de trabajo en las labores diarias. Sin embargo se basó Chiavenato (2011) precisó que la entrevista de selección es un procedimiento de conversación entre dos o más personas que interactúan con el fin de conocerse uno al otro. Por ende los agentes del dialogo es el entrevistador, encargado de tomar decisiones y el entrevistado o candidato (p. 150). A los postulantes durante la selección, se les aplica pruebas de entrada y salida con el propósito de establecer y observar las conductas frente a las circunstancias. Además la entrevista individual es la que más domina en la decisión final sobre los candidatos.

En la hipótesis específica 2, en la presente investigación se arribó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.273$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la de Cancino (2015) los resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Se presentan, interpretan y discuten los datos obtenidos, se determina la relación existente entre selección y desempeño laboral, se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores. Se recomienda utilizar técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de los candidatos y se propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevista profunda y aplicación de la evaluación de desempeño de manera periódica. Por lo tanto se consideró Chiavenato (2011) manifestó: las pruebas de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos por ende esta prueba es evaluada a todos los profesionales competente, técnicos y personas que aspiran a un puesto de trabajo, por lo que las pruebas de aptitud son muestras de trabajo que se utilizan para constatar la ejecución de los candidatos. (p. 155)

En la hipótesis específica 3, en la presente investigación se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.492$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una semejanza con la de Fuenmayor (2013) llegó a la conclusión que el personal directivo de las Escuelas Bolivarianas, debe ejecutar su gestión estratégica a través de proyectos educativos institucionales, los cuales

constituyen el pilar fundamental del acontecer académico y administrativo de los planteles educativos y en ellos se integran todos los procesos de gestión (planificación, organización, dirección, control y evaluación). Asimismo se consideró la teoría de Aguilar (2012) obtuvo como resultado: A la capacitación como del cambio de actitud de los maestros al manejo de las herramientas tecnológicas como una ayuda para mejoras los indicadores de rendimiento académico y por ende del desempeño docente. El marco legal no se ajusta a los propósitos del DCNB, se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos. También se consideró a la teoría de Chiavenato (2011) señaló que las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Las pruebas psicológicas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. Asimismo los rendimientos y beneficios de las pruebas de una persona se comparan con los resultados de nuestras representativas a efecto de obtener resultados en porcentajes.

En la hipótesis específica 4, en la presente investigación se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.438$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la de Aguilar (2012) obtuvieron como resultado: A la capacitación como del cambio de actitud de los maestros al manejo de las herramientas tecnológicas como una ayuda para mejoras los indicadores de rendimiento académico y por ende del desempeño docente. El marco legal no se ajusta a los propósitos del DCNB, se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos. También es importante realizar pero es Chiavenato (2011) señaló que la personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos mensurables. Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. El término personalidad

representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona. Esas características se identifican como rasgos de la personalidad y distinguen a una persona de las demás. Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos).

En la hipótesis específica 5, en presente investigación se arribó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.611$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la de Arismendi, Pereira, Poveda, Sarmiento (2011) concluyó que: el valor de la calidad institucional, está presente en la calidad de seres humanos que se forman en los colegios, para que puedan desenvolver en una sociedad, que ofrezca mejor oportunidad para desarrollar su proyecto de vida, centra su esfuerzo en la construcción colectiva de los procesos de gestión, fomentando el compromiso de todos a través del trabajo en equipo y la inclusión. Asimismo se percibió un nivel regular en la gestión que desarrollan los directivos dichas instituciones mencionadas. Asimismo se puntualizó a la teoría de Chiavenato (2011) señaló que las técnicas de simulación dejan a un lado el trato individual y aislado para centrarse en la actividad de grupos, y modifica el método verbal o de ejecución por la acción social. Las técnicas de simulación es un factor relevante para el proceso de selección. Las características humanas que revelan las técnicas tradicionales de la selección deben permanecer para ser confirmadas o no durante algún momento de desempeño en el puesto a cargo, porque no investigan el comportamiento real de los candidatos ni sus relaciones con personas, momentos o desafíos. (p. 162)

## **V. Conclusiones**

- Primera: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.602; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.
- Segunda: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.473; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.
- Tercera: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.541; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.
- Cuarta: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.492; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.



Quinta: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.438; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.

Sexta: En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la técnica de simulación de docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.611; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.

## **VI. Recomendaciones**

Primero. Se recomienda a los directores promover una dirección escolar capaz de ejercer un liderazgo efectivo en el ámbito de la comunidad educativa, asimismo se refleja en los resultados, el cumplimiento de normas para mejorar la calidad educativa, ya que de esta manera, se tendrá un ambiente favorable, organizado en el trabajo, con miras a conseguir metas académicas.

Segundo. Se recomienda a los directores promover sobre la experiencia personal y profesional de cada uno de los candidatos, el reclutador debe concertar una cita rápida con los interesados en el puesto; a fin de apreciar rasgos relacionados con la personalidad y comprobar que lo establecido en su CV no sea un invento.

Tercero. Se recomienda a los directores reclutar trabajadores no siempre es una tarea sencilla. Además de demandar tiempo y dedicación, la selección de personal requiere de la minuciosidad y perseverancia necesarias por parte de la institución, para que el proceso sea fructífero y genere un impacto positivo en la organización.

Cuarto. Se recomienda a los directores durante el proceso de selección del candidato adecuado para desempeñar una función dentro de la organización, habrá que recibir a una gran cantidad de postulantes, revisar su CV, llamarlos a entrevista, conocer sus intereses e ideales.

Quinto. Se recomienda a los directores realizar la contratación de la persona correcta es una tarea que debe tomarse con seriedad, debido a los recursos y el tiempo que le invierte la organización a este proceso. El objetivo del procedimiento consiste en seleccionar a los candidatos que presentan las cualidades y experiencia profesional más adecuada para desempeñar las funciones requeridas.

Sexto. Se recomienda a los directores realizar la contratación de la persona correcta es una tarea que debe tomarse con seriedad, debido a los

recursos y el tiempo que le invierte la organización a este proceso. El objetivo del procedimiento consiste en seleccionar a los candidatos que presentan las cualidades y experiencia profesional más adecuada para desempeñar las funciones requeridas.

## **VII. Referencias**

- Anglas, A. (2007). *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría de Lima*.
- Aguilar, M. (2012). *La Gestión Educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar” desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara, México*.
- Alles, M. (2016). *Desarrollo de Talento Humano. Basado en competencia*. México: Granica S.A.
- Arismendi, N., Pereira, A., Poveda, F. y Sarmiento, M. (2011). *Preparación de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*. (Tesis de maestría) Universidad Javeriana, Bogotá.
- Álvarez, M. (2002). *Liderazgo educativo para directivos*. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*. Perú. Fondo de Desarrollo Editorial/ Universidad de Lima.
- Alarcón, L. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones Privadas en Lima Metropolitana*, (Tesis de maestría). Universitaria San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Cancino, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*, (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

- Campos E., Loza Ch. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era.Edi.).Lima: Editorial San Marcos.ISBN:978-612-302-482-6
- Chiavenato, Idalberto (2011) *"Administración de los recursos humanos"* Novena edición. México.
- Choksi, A. (1996). *Un mundo en cambio y los retos del futuro en el desarrollo del capital humano* Artículo Revista Agenda Educativa. N° 04 Segunda Época. Perú. FORO EDUCATIVO.
- Choque, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Da Silva, A. (2012). *Administración y Planificación*. España. Mc Gran
- Fernández, L. (2011). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes*. (Tesis de maestría): Tecana American University – Estados Unidos.
- Fuenmayor, J. (2013). *Gestión directiva para la ejecución del currículo nacional bolivariano*. (Tesis de maestría en la Universidad del Zulia, Venezuela) Recuperado de <https://goo.gl/wovKOx>.

- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.
- Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores. Méjico.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Londoño, Carlos Enrique. (1996). “*Un enfoque para la capacitación gerencial*”. Revista Universidad Eafit, No. 101, pp. 25-37.
- Marcelo, W. (2012). *Gestión Educativa*. Fondo Editorial. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. (FACHSE). Universidad Pedro Ruíz Gallo. (UNPRG).
- Noriega, M. (1996). *En los laberintos de la modernidad: Globalización y sistemas educativos*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Obregón, N. (2002). *Influencia del currículo y del sistema de soporte de calidad educativa de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V. UNMSM*. Lima.
- Quijano, A. y Silva, A. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016*, (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú.
- Ramos, J. (2015). *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directores de las I.E. la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015*, (Tes de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.



- Revilla, G. (2016). *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*, (Tesis de maestría). Universidad Privada de Tacna, Perú.
- Ritzman, P. (2013). *Administración de Operaciones. Estrategia y Análisis*. México: Mac Graw Hill.
- Robbins, P. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, S. y De Cenzo, H. (2008) *Administración*. México. Editorial Prentice Hall
- Sánchez, H. y Reyes, M. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Mantaro.
- Sander, B. (1995). *Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y Calidad*.  
[http://scristobal.conectate.gob.pa/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1196178920093\\_713849245\\_749](http://scristobal.conectate.gob.pa/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1196178920093_713849245_749) (Descargado el 20 de mayo de 2009, a las 10:05 p.m.)
- Serra, D. (2014). *Métodos cuantitativos para la toma de decisiones*. Madrid: Paraninfo.
- Stoner y Freeman (2008) *Administración*. México: Editorial Prentice Hall.
- Tarazona, M. (2016). *Gestión educativa y rendimiento académico de los estudiantes del 5to año de secundaria de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa de Quives – Canta – Lima – 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Taylor, F. (1903). *Management Científico. La estructura de las revoluciones científicas*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires. Ateneo.

- Tenorio, J. y Vera, T. (2016). *Análisis del liderazgo Educativo en la Gestión directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el año 2014*, (Tesis de maestría). Universidad católica de Ecuador, Ecuador.
- Tobon, A. (2005). *La administración es algo más que gerencia*. Univ. Empresa, Bogotá.
- UNESCO (2011). *Manual para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Editorial S.A.C.
- Vera, O. (2010). *Influencia de las competencias gerenciales en la gestión organizacional del gobierno regional de Tacna*. (Tesis de maestría): Universidad Jorge Basadre Grohman – Tacna.
- Vygotsky, L. (1999). *Mind in society*. Cambridge: Harvard University Press.

## **Anexos**

## Anexo A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<b>Problema General</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?  <b>Problemas Específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017?  ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y prueba de personalidad de docente de la	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.  <b>Objetivos Específicos</b>  Identificar la relación entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.  Establecer la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.  Identificar la relación entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.	<b>Hipótesis General</b>  Existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.  <b>Hipótesis Específicos</b>  Existe relación significativa entre la gestión educativa y la entrevista de selección docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.  Existe relación significativa entre la relación entre la gestión educativa y la prueba de conocimiento de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.  Existe relación significativa entre la gestión educativa y la prueba psicológica de docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.	<b>Variable 1: Gestión educativa</b>				
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>		
	Gestión institucional	Organización Formas de relacionarse Normas explícitas e implícitas	1,2 7,4 5,6	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 89 - 100 Regular 101 - 112 Bueno 113 - 125		
	Gestión administrativa	Recursos humanos, materiales y económicos. Cumplimiento de normatividad y supervisión delas funciones.	7,8,9 10,11,12				
	Gestión pedagógica	Planificación, evaluación y certificación. Desarrollo de prácticas pedagógicas Actualización y desarrollo personal.	17,14 15,16,17 18,19				
	Gestión comunitaria	Respuesta a necesidades de la comunidad Padres y madres de familia. Organización de la localidad	20,21,22 27,24 25,26				
	<b>Variable 2:</b>						
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>		
	Entrevista de selección	Entrevista dirigida  Entrevista libre	1,2,3,4,5				



## Base de dato de la prueba piloto de la gestión educativa

	Gestión educativa																									
	Gestión institucional						Gestión administrativa						Gestión pedagógica						Gestión comunitaria							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	5	3	5	4	5	1	2	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3
2	3	3	4	3	4	4	1	1	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	3
3	3	2	3	2	5	3	1	1	5	4	5	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	2	2	2	5	1	3	4	1	5	5	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2
6	3	3	2	4	3	5	1	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3
7	5	3	3	5	4	5	1	2	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3
8	4	3	3	5	4	5	1	3	5	4	5	5	3	3	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2
9	4	3	3	4	3	5	1	3	3	3	4	5	4	3	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3
10	4	3	4	4	4	5	1	3	3	3	3	5	4	3	2	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3
11	5	3	2	4	5	5	1	3	4	2	4	5	4	3	4	5	5	3	1	1	1	1	1	1	4	3
12	5	3	2	5	4	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3
13	4	3	3	3	3	5	1	3	5	5	5	5	4	2	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3
14	5	3	3	3	4	5	1	3	4	5	5	5	4	2	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3
15	3	3	2	4	3	5	1	2	4	5	5	5	5	2	3	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2
16	4	3	2	4	3	4	1	2	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2	1	1	1	1	1	1	3	2
17	5	3	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	2	3	3	5	5	3	1	1	1	1	1	1	3	2
18	3	3	3	3	3	4	1	2	5	4	4	5	4	3	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3
19	4	3	3	4	3	4	1	2	5	4	3	5	5	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2
20	4	3	3	4	3	4	1	2	5	4	4	5	5	2	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	3

# Resultado de la confiabilidad de la gestión educativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.795	26

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	68.6500	46.345	.641	.770
VAR00002	69.5500	49.103	.561	.779
VAR00003	69.8000	53.537	-.011	.803
VAR00004	68.7500	44.092	.700	.763
VAR00005	69.0500	51.945	.120	.799
VAR00006	67.9500	48.787	.562	.778
VAR00007	71.5000	55.737	-.583	.805
VAR00008	70.1500	49.608	.393	.785
VAR00009	68.2500	51.776	.123	.799
VAR00010	68.8500	47.082	.354	.789
VAR00011	68.4000	51.621	.100	.803
VAR00012	67.8500	45.713	.691	.767
VAR00013	68.8500	50.239	.233	.794
VAR00014	69.7000	54.326	-.101	.803
VAR00015	69.6500	50.450	.393	.786
VAR00016	68.5000	43.737	.689	.763
VAR00017	69.0000	44.632	.578	.771
VAR00018	70.3000	46.853	.538	.776
VAR00019	71.5000	53.000	.242	.793
VAR00020	71.5500	53.839	.000	.796
VAR00021	71.5500	53.839	.000	.796
VAR00022	71.5500	53.839	.000	.796
VAR00023	71.4500	55.839	-.329	.809
VAR00024	71.5500	53.839	.000	.796
VAR00025	69.8000	47.326	.495	.778
VAR00026	70.0500	47.734	.592	.775

Base de dato de la prueba piloto de selección del personal docente

	Selección del personal																			
	Entrevista personal					Prueba de conocimiento					P. psicológica			Pruebas de personalidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	2	3	5	3	5	2
2	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	1	1	5	5	5	1	4	3	1	1	1	1	4	3	2	1	5	2	5	3
4	1	1	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	5	3
5	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	4	5	5	5	2	4	2	4	3	4	2	3	3	1	3	3	4	5	2
7	4	5	5	5	5	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	5	2
8	5	5	5	5	5	1	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	2	3	5	2
9	4	4	5	5	5	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3
10	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	3	5	2
11	4	5	5	5	5	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3
12	4	5	5	5	5	1	3	2	4	3	3	2	3	1	1	2	2	4	5	2
13	3	4	4	5	5	2	2	3	5	2	3	2	3	2	1	2	1	4	5	3
14	4	5	4	5	5	2	3	2	5	2	3	2	4	1	2	3	3	5	5	1
15	3	4	4	5	5	2	4	1	5	3	3	1	1	2	3	4	3	3	5	3
16	4	4	5	5	5	1	4	1	5	3	3	1	4	3	3	2	4	4	4	3
17	3	4	5	5	5	1	4	2	5	3	3	2	4	2	1	3	4	5	4	2
18	5	4	5	5	5	2	3	2	4	2	3	1	4	2	3	4	4	3	5	2
19	4	4	5	5	5	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	3	3	2	5	2
20	4	4	4	5	5	1	2	2	4	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	2



# Resultado de la confiabilidad de selección del personal

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.770	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	60.1000	55.253	.385	.756
VAR00002	59.5500	50.682	.619	.735
VAR00003	58.9500	61.208	.085	.773
VAR00004	58.6500	61.713	.115	.771
VAR00005	58.6000	60.674	.471	.765
VAR00006	61.6000	53.411	.433	.752
VAR00007	60.3500	53.292	.588	.742
VAR00008	61.4000	63.937	-.204	.785
VAR00009	59.9000	53.674	.400	.755
VAR00010	60.9500	55.629	.618	.746
VAR00011	60.5000	52.263	.726	.733
VAR00012	61.5500	55.524	.379	.757
VAR00013	60.4500	53.313	.477	.749
VAR00014	61.3500	54.555	.458	.751
VAR00015	61.7000	58.221	.253	.766
VAR00016	60.7500	53.461	.620	.740
VAR00017	60.5000	63.526	-.136	.801
VAR00018	60.3000	54.747	.467	.750
VAR00019	59.1000	60.095	.108	.775
VAR00020	61.2000	64.168	-.228	.786

## Base de dato de las variables

	Gestión educativa																														
	Gestión institucional							Gestión administrativa							Gestión pedagógica							Gestión comunitaria									
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23	24	25	26		
1	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
2	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	104
3	5	4	5	5	3	4	26	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	105
4	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
5	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
6	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
7	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
8	1	4	5	5	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	89
9	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
10	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107
11	3	4	5	3	5	3	23	5	5	4	5	4	2	25	5	2	5	4	5	5	5	31	4	5	3	4	5	5	5	31	110
12	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	117
13	5	4	1	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	5	5	4	33	116
14	3	3	4	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	5	4	27	2	3	4	4	4	5	5	27	106
15	4	5	3	4	2	4	22	4	3	4	4	5	2	22	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	24	92
16	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
17	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
18	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
19	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	1	1	1	1	15	5	4	4	5	5	5	5	33	104
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	1	1	1	22	4	5	5	5	5	5	5	34	113
21	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
22	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18		4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	4	4	33	101
23	5	4	1	1	3	4	18	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	97
24	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
25	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
26	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
27	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
28	5	4	5	5	3	3	25	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	93
29	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
30	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107
31	3	4	5	3	5	3	23	5	5	4	5	4	2	25	5	2	5	4	5	5	5	31	4	5	3	4	5	5	5	31	110
32	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	117
33	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	5	5	4	33	120
34	3	3	4	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	5	4	27	2	3	4	4	4	5	5	27	106
35	4	5	3	4	2	4	22	4	3	4	4	5	2	22	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	24	92

36	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
37	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
38	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
39	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125
41	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
42	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	104
43	5	4	5	5	3	4	26	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	105
44	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
45	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
46	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
47	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
48	5	4	5	5	3	3	25	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	93
49	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
50	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107
51	3	4	5	3	5	3	23	5	5	4	5	4	2	25	5	2	5	4	5	5	5	31	4	5	3	4	5	5	5	31	110
52	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	117
53	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	5	5	4	33	120
54	3	3	4	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	5	4	27	2	3	4	4	4	5	5	27	106
55	4	5	3	4	2	4	22	4	3	4	4	5	2	22	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	24	92
56	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
57	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
58	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
59	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125
61	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
62	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	104
63	5	4	5	5	3	4	26	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	105
64	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
65	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
66	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
67	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
68	5	4	5	5	3	3	25	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	93
69	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
70	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107

71	3	4	5	3	5	3	23	5	5	4	5	4	2	25	5	2	5	4	5	5	5	31	4	5	3	4	5	5	5	31	110
72	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	117
73	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	5	5	4	33	120
74	3	3	4	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	5	4	27	2	3	4	4	4	5	5	27	106
75	4	5	3	4	2	4	22	4	3	4	4	5	2	22	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	24	92
76	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
77	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
78	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
79	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125
81	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
82	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
83	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
84	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125
86	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
87	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	104
88	5	4	5	5	3	4	26	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	105
89	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
90	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
91	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
92	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
93	5	4	5	5	3	3	25	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	93
94	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
95	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107
96	3	4	5	3	5	3	23	5	5	4	5	4	2	25	5	2	5	4	5	5	5	31	4	5	3	4	5	5	5	31	110
97	5	4	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	117
98	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	5	5	4	33	120
99	3	3	4	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	5	4	27	2	3	4	4	4	5	5	27	106
100	4	5	3	4	2	4	22	4	3	4	4	5	2	22	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	24	92
101	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
102	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
103	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
104	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
105	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125
106	4	5	4	4	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	25	99
107	5	5	4	4	3	5	26	5	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	5	5	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31	107
108	5	5	3	4	3	2	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	24	93
109	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	5	5	5	33	120
110	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	125

111	5	3	3	4	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27	4	2	4	2	3	4	3	22	99
112	5	5	5	4	2	3	24	4	5	5	1	1	2	18	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	104
113	5	4	5	5	3	4	26	5	4	1	3	4	3	20	4	5	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	5	5	3	30	105
114	5	3	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	4	23	91
115	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	3	5	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	103
116	5	2	4	4	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	4	5	5	3	32	4	4	4	4	4	5	5	30	113
117	5	4	5	5	2	2	23	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	4	3	2	4	3	21	89
118	5	4	5	5	3	3	25	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	4	4	25	3	3	3	4	2	4	4	23	93
119	4	5	5	4	2	4	24	5	3	5	4	5	5	27	4	2	3	4	5	3	2	23	3	4	3	2	3	5	3	23	97
120	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	3	3	3	5	5	28	107

	Selección del personal																									
	Entrevista personal						Prueba de conocimiento						P. psicológica			Pruebas de personalidad				Técnica de simulación						
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13		14	15	16		17	18	19	20		
1	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
2	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
3	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
4	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61
5	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
6	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
7	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58
8	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
9	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64
10	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73
11	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
12	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
13	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
14	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	1	5	11	5	3	4	3	15	65
15	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
16	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
17	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
18	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
21	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
22	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
23	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
24	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61
25	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
26	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
27	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58
28	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
29	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64
30	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73

31	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
32	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
33	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
34	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	5	5	15	5	3	4	3	15	65
35	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
36	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
37	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
38	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
41	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
42	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
43	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
44	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61
45	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
46	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
47	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58
48	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
49	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64
50	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73
51	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
52	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
53	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
54	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	5	5	15	5	3	4	3	15	65
55	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
56	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
57	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
58	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
59	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
61	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
62	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
63	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
64	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61

65	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
66	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
67	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58
68	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
69	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64
70	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73
71	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
72	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
73	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
74	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	5	5	15	5	3	4	3	15	65
75	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
76	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
77	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
78	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
79	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
81	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73
82	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
83	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
84	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
85	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	5	5	15	5	3	4	3	15	65
86	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
87	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
88	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
89	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
90	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
91	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
92	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
93	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
94	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
95	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61
96	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
97	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
98	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58



99	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
100	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64
101	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	73
102	3	4	5	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	4	13	2	5	2	5	14	70
103	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	3	16	71
104	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	4	4	17	77
105	3	3	4	4	4	18	5	5	5	2	4	21	2	5	4	11	5	5	5	15	5	3	4	3	15	65
106	4	5	3	4	2	18	4	4	5	5	4	22	3	3	3	9	4	4	5	13	2	3	3	3	11	60
107	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	3	14	64
108	5	5	4	4	3	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	10	3	3	4	10	5	3	3	3	14	68
109	5	5	3	4	3	20	2	3	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	3	11	4	3	3	3	13	61
110	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	4	5	16	80
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	5	5	19	83
112	5	3	3	4	3	18	5	4	4	5	3	21	3	5	5	13	4	5	4	13	5	4	4	5	18	70
113	5	5	5	4	2	21	3	4	4	3	5	19	4	5	5	14	5	1	1	7	2	3	4	5	14	68
114	5	4	5	5	3	22	4	5	2	4	4	19	2	4	4	10	1	3	4	8	3	4	5	5	17	68
115	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	61
116	4	3	3	4	4	18	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	5	1	12	60
117	5	2	4	4	5	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	11	3	5	5	13	5	5	5	5	20	72
118	5	4	5	5	2	21	2	4	5	2	3	16	2	2	3	7	3	3	4	10	4	3	4	3	14	58
119	5	4	5	5	3	22	3	4	5	2	3	17	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	3	14	62
120	4	5	5	4	2	20	4	5	5	2	3	19	4	4	3	11	5	4	5	14	5	4	2	3	14	64

BASE DE DATOS NATALI.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	gestioninstitu cional	gestionadmin strativa	gestionpedag ogica	gestioncomu nitaria	gestioneduca tiva	entrevistapers onal	pruebadecon ocimiento	pruebapsicol ogica	pruebasdeper sonalidad	selecciondeper sonal	gestioninstitu cional1	gestionadmin strativa1	gestionpedag ogica1	gestioncomu nitaria1	gestioneduca tiva1	entre o
1	23	27	27	22	99	18	21	13	31	83	1	1	1	1	1	
2	24	18	29	33	104	21	19	14	21	75	1	1	1	2	2	
3	26	20	29	30	105	22	19	10	25	76	1	1	2	2	2	
4	23	21	24	23	91	19	18	10	24	71	1	3	2	2	1	
5	22	22	29	30	103	18	18	12	23	71	1	3	1	2	2	
6	25	26	32	30	113	20	21	11	33	85	1	3	2	3	3	
7	23	21	24	21	89	21	16	7	24	68	1	2	3	1	1	
8	21	20	25	23	89	22	17	9	23	71	1	1	3	2	1	
9	24	27	23	23	97	20	19	11	28	78	3	3	3	1	1	
10	25	23	31	28	107	21	24	14	24	83	3	2	2	2	2	
11	23	25	31	31	110	20	22	14	27	83	3	3	1	2	2	
12	25	26	31	35	117	22	20	13	29	84	3	3	1	2	1	
13	23	29	31	33	116	22	25	13	31	91	3	3	1	3	1	
14	23	29	27	27	106	18	21	11	26	76	3	3	3	2	2	
15	22	22	24	24	92	18	22	9	24	73	3	2	2	1	1	
16	25	24	25	25	99	20	20	10	26	76	3	2	2	2	1	
17	26	24	26	31	107	21	23	10	24	78	3	2	2	3	2	
18	22	22	25	24	93	20	16	12	24	72	3	2	2	1	1	
19	29	27	15	33	104	24	25	15	29	93	3	3	1	3	2	
20	30	27	22	34	113	25	25	14	32	96	3	3	2	3	3	
21	23	27	27	22	99	18	21	13	31	83	3	3	3	1	1	
22	24	18	26	33	101	21	19	14	21	75	3	1	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:13 p. m.  
26/02/2018

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Gestión institucional</b>								
1	El director promueve espacios y mecanismos de organización.	✓		✓		✓		
2	El director promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
3	El director da autonomía a los grupos docentes para manejar sus propios tiempos y actividades.	✓		✓		✓		
4	El director se comunica de manera eficaz con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	El director, en su gestión educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios.	✓		✓		✓		
6	El director informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Gestión administrativa</b>								
7	El director coordina con la APAFA, sobre los recursos humanos, materiales y económicos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El director conjuntamente con el comité de recursos propios, invierten lo adecuado para el mejoramiento de los servicios higiénicos, biblioteca y la aula de innovación.	✓		✓		✓		
9	El director hace cumplir las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual de la I.E	✓		✓		✓		
10	El director constituye grupos de trabajo para el cumplimiento de los procedimientos y objetivos de la gestión.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	✓		✓		✓		
12	El director informa sobre la inasistencia y tardanza de los docentes y por los trabajadores administrativo a su cargo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Gestión pedagógica</b>								
13	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
14	El director planifica en base a las características del entorno	✓		✓		✓		

	institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.						
15	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
16	El director orienta y promueve la participación del docente en los procesos de planificación Curricular.	✓		✓		✓	
17	El director promueve la elaboración de las unidades didácticas considerando: capacidades, contenidos, estrategias, actividades, evaluación, comunicando eficazmente el respeto a la diversidad del aula.	✓		✓		✓	
18	La dirección promueve la capacitación docente, comunicando el logro de aprendizaje de calidad como resultados pedagógico.	✓		✓		✓	
19	El director incentiva y promueve a participar a las capacitaciones dada por el Ministerio de Educación, a través de su órgano de control.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4. Gestión comunitaria</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	El director hace alianza con la posta médica del sector para dar charlas a los estudiantes sobre la educación sexual.	✓		✓		✓	
21	El director hacer alianza con la comisaria de sector, para charlas a los estudiantes sobre la violencia, drogadicción.	✓		✓		✓	
22	El director hace alianza con los dirigentes vecinales de la comunidad, para dar seguridad a los estudiantes en la hora de entrada y salida.	✓		✓		✓	
23	El director establece alianza con la APAFA, para tener contacto con el comité de aula y con los padres de familia.	✓		✓		✓	
24	El director hace alianza con la iglesia para incentivar los valores a los estudiantes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
25	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención que aseguren la seguridad de los miembros de la comunidad escolar.	✓		✓		✓	
26	El director gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quirós Osorio Felipe    DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Entrevista de selección</b>							
1	Ud., recibe orientación, información y / o, durante su permanencia en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los evaluadores demuestran estar bien capacitados para entrevistar a los postulantes.	✓		✓		✓		
3	Los evaluadores toman en consideración la limpieza y buena imagen de los candidatos.	✓		✓		✓		
4	El director permanece durante la jornada o periodo de entrevista.	✓		✓		✓		
5	El director participa activamente durante la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director explica a los candidatos los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
7	El director dirige y conduce la prueba de conocimiento.	✓		✓		✓		
8	El director reafirma los principios deontológicos de la evaluación.	✓		✓		✓		
9	El director les brinda charlas de orientación para su futuro desempeño como profesional.	✓		✓		✓		
10	El director les brinda charlas de cultura general.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Prueba psicológica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La comisión explica el procedimiento y la importancia de la evaluación psicológica	✓		✓		✓		
12	Las aplicaciones de estas pruebas corroboran las habilidades del candidato.	✓		✓		✓		
13	El director observa el comportamiento de los docentes evaluados.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de personalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La aplicación del test de personalidad mide efectivamente el equilibrio emocional, frustración, intereses y motivaciones del candidato.	✓		✓		✓		
15	La prueba de personalidad permite pronosticar el futuro de candidato en el puesto.	✓		✓		✓		
16	El director o coordinador del comité evaluador instruye sobre los pasos a seguir sobre la evaluación de personalidad.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Técnica de simulación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se explica adecuadamente el procedimiento y los propósitos	✓		✓		✓		

	de La técnica de simulación DE PUESTO.						
18	Se realiza efectivamente el role playing de un puesto para simular el desempeño del postulante.	✓		✓		✓	
19	Consideras que el proceso de selección es rápido, ágil y eficiente.	✓		✓		✓	
20	Las personas seleccionadas son realmente las más capacitadas en relación a las evaluadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Gonzalo Osorio Felgu*

DNI: *31169557*

Especialidad del validador:

*Docente metodológico*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No		
1	El director promueve espacios y mecanismos de organización.	✓		✓		✓			
2	El director promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓			
3	El director da autonomía a los grupos docentes para manejar sus propios tiempos y actividades.	✓		✓		✓			
4	El director se comunica de manera eficaz con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓			
5	El director, en su gestión educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios.	✓		✓		✓			
6	El director informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 2. Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No		
7	El director coordina con la APAFA, sobre los recursos humanos, materiales y económicos de la institución educativa.	✓		✓		✓			
8	El director conjuntamente con el comité de recursos propios, invierten lo adecuado para el mejoramiento de los servicios higiénicos, biblioteca y la aula de innovación.	✓		✓		✓			
9	El director hace cumplir las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual de la I.E	✓		✓		✓			
10	El director constituye grupos de trabajo para el cumplimiento de los procedimientos y objetivos de la gestión.	✓		✓		✓			
11	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	✓		✓		✓			
12	El director informa sobre la inasistencia y tardanza de los docentes y por los trabajadores administrativo a su cargo.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 3. Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No		
13	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓			
14	El director planifica en base a las características del entorno	✓		✓		✓			



	institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.						
15	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
16	El director orienta y promueve la participación del docente en los procesos de planificación Curricular.	✓		✓		✓	
17	El director promueve la elaboración de las unidades didácticas considerando: capacidades, contenidos, estrategias, actividades, evaluación, comunicando eficazmente el respeto a la diversidad del aula.	✓		✓		✓	
18	La dirección promueve la capacitación docente, comunicando el logro de aprendizaje de calidad como resultados pedagógico.	✓		✓		✓	
19	El director incentiva y promueve a participar a las capacitaciones dada por el Ministerio de Educación, a través de su órgano de control.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4. Gestión comunitaria</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	El director hace alianza con la posta médica del sector para dar charlas a los estudiantes sobre la educación sexual.	✓		✓		✓	
21	El director hacer alianza con la comisaria de sector, para charlas a los estudiantes sobre la violencia, drogadicción.	✓		✓		✓	
22	El director hace alianza con los dirigentes vecinales de la comunidad, para dar seguridad a los estudiantes en la hora de entrada y salida.	✓		✓		✓	
23	El director establece alianza con la APAFA, para tener contacto con el comité de aula y con los padres de familia.	✓		✓		✓	
24	El director hace alianza con la iglesia para incentivar los valores a los estudiantes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
25	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención que aseguren la seguridad de los miembros de la comunidad escolar.	✓		✓		✓	
26	El director gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo    DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2017

Pérez Saavedra S.

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Entrevista de selección</b>							
1	Ud., recibe orientación, información y / o, durante su permanencia en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los evaluadores demuestran estar bien capacitados para entrevistar a los postulantes.	✓		✓		✓		
3	Los evaluadores toman en consideración la limpieza y buena imagen de los candidatos.	✓		✓		✓		
4	El director permanece durante la jornada o periodo de entrevista.	✓		✓		✓		
5	El director participa activamente durante la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director explica a los candidatos los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
7	El director dirige y conduce la prueba de conocimiento.	✓		✓		✓		
8	El director reafirma los principios deontológicos de la evaluación.	✓		✓		✓		
9	El director les brinda charlas de orientación para su futuro desempeño como profesional.	✓		✓		✓		
10	El director les brinda charlas de cultura general.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Prueba psicológica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La comisión explica el procedimiento y la importancia de la evaluación psicológica	✓		✓		✓		
12	Las aplicaciones de estas pruebas corroboran las habilidades del candidato.	✓		✓		✓		
13	El director observa el comportamiento de los docentes evaluados.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de personalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La aplicación del test de personalidad mide efectivamente el equilibrio emocional, frustración, intereses y motivaciones del candidato.	✓		✓		✓		
15	La prueba de personalidad permite pronosticar el futuro de candidato en el puesto.	✓		✓		✓		
16	El director o coordinador del comité evaluador instruye sobre los pasos a seguir sobre la evaluación de personalidad.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Técnica de simulación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se explica adecuadamente el procedimiento y los propósitos de La técnica de simulación DE PUESTO.	✓		✓		✓		
18	Se realiza efectivamente el role playing de un puesto para	✓		✓		✓		

	simular el desempeño del postulante.	✓		✓		✓		
19	Consideras que el proceso de selección es rápido, ágil y eficiente.	✓		✓		✓		
20	Las personas seleccionadas son realmente las más capacitadas en relación a las evaluadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAavedra, Segundo    DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2017

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Gestión institucional</b>								
1	El director promueve espacios y mecanismos de organización.	✓		✓		✓		
2	El director promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
3	El director da autonomía a los grupos docentes para manejar sus propios tiempos y actividades.	✓		✓		✓		
4	El director se comunica de manera eficaz con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	El director, en su gestión educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios.	✓		✓		✓		
6	El director informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Gestión administrativa</b>								
7	El director coordina con la APAFA, sobre los recursos humanos, materiales y económicos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El director conjuntamente con el comité de recursos propios, invierten lo adecuado para el mejoramiento de los servicios higiénicos, biblioteca y la aula de innovación.	✓		✓		✓		
9	El director hace cumplir las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual de la I.E	✓		✓		✓		
10	El director constituye grupos de trabajo para el cumplimiento de los procedimientos y objetivos de la gestión.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	✓		✓		✓		
12	El director informa sobre la inasistencia y tardanza de los docentes y por los trabajadores administrativo a su cargo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Gestión pedagógica</b>								
13	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.	✓		✓		✓		
14	El director planifica en base a las características del entorno	✓		✓		✓		

	institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	El director orienta y promueve la participación del docente en los procesos de planificación Curricular.	✓		✓		✓		
17	El director promueve la elaboración de las unidades didácticas considerando: capacidades, contenidos, estrategias, actividades, evaluación, comunicando eficazmente el respeto a la diversidad del aula.	✓		✓		✓		
18	La dirección promueve la capacitación docente, comunicando el logro de aprendizaje de calidad como resultados pedagógico.	✓		✓		✓		
19	El director incentiva y promueve a participar a las capacitaciones dada por el Ministerio de Educación, a través de su órgano de control.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4. Gestión comunitaria</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	El director hace alianza con la posta médica del sector para dar charlas a los estudiantes sobre la educación sexual.	✓		✓		✓		
21	El director hacer alianza con la comisaria de sector, para charlas a los estudiantes sobre la violencia, drogadicción.	✓		✓		✓		
22	El director hace alianza con los dirigentes vecinales de la comunidad, para dar seguridad a los estudiantes en la hora de entrada y salida.	✓		✓		✓		
23	El director establece alianza con la APAFA, para tener contacto con el comité de aula y con los padres de familia.	✓		✓		✓		
24	El director hace alianza con la iglesia para incentivar los valores a los estudiantes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención que aseguren la seguridad de los miembros de la comunidad escolar.	✓		✓		✓		
26	El director gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos    DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2017

  
Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos  
Catedra Universitaria

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Entrevista de selección</b>							
1	Ud., recibe orientación, información y / o, durante su permanencia en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los evaluadores demuestran estar bien capacitados para entrevistar a los postulantes.	✓		✓		✓		
3	Los evaluadores toman en consideración la limpieza y buena imagen de los candidatos.	✓		✓		✓		
4	El director permanece durante la jornada o periodo de entrevista.	✓		✓		✓		
5	El director participa activamente durante la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director explica a los candidatos los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
7	El director dirige y conduce la prueba de conocimiento.	✓		✓		✓		
8	El director reafirma los principios deontológicos de la evaluación.	✓		✓		✓		
9	El director les brinda charlas de orientación para su futuro desempeño como profesional.	✓		✓		✓		
10	El director les brinda charlas de cultura general.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Prueba psicológica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La comisión explica el procedimiento y la importancia de la evaluación psicológica	✓		✓		✓		
12	Las aplicaciones de estas pruebas corroboran las habilidades del candidato.	✓		✓		✓		
13	El director observa el comportamiento de los docentes evaluados.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Pruebas de personalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La aplicación del test de personalidad mide efectivamente el equilibrio emocional, frustración, intereses y motivaciones del candidato.	✓		✓		✓		
15	La prueba de personalidad permite pronosticar el futuro de candidato en el puesto.	✓		✓		✓		
16	El director o coordinador del comité evaluador instruye sobre los pasos a seguir sobre la evaluación de personalidad.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Técnica de simulación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se explica adecuadamente el procedimiento y los propósitos	✓		✓		✓		



	de La técnica de simulación DE PUESTO.						
18	Se realiza efectivamente el role playing de un puesto para simular el desempeño del postulante.	✓		✓		✓	
19	Consideras que el proceso de selección es rápido, ágil y eficiente.	✓		✓		✓	
20	Las personas seleccionadas son realmente las más capacitadas en relación a las evaluadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos    DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2017

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos  
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turitin.com/app/carta/es/?u=1051063953&lang=es&u=15&o=925476822

feedback studio

Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017

70 < 7 de 22 > ?

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y selección de personal docente en I.E**  
**San Juan de Lurigancho. 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
Br. Yuri Natali Aguilar Marcelo

**ASESOR:**  
Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

1	repositorio.univ.edu.pe	3 %
2	cyberletras.unimam.edu...	2 %
3	www.repositorio.univ.edu...	1 %
4	repositorio.univ.edu.pe	1 %
5	de.slideshare.net	1 %
6	repositorio.univ.edu.pe	1 %
7	www.scribd.com	1 %
8	documentos.rut	1 %
9	www.slideshare.net	1 %
10	repositorio.pedagogico...	1 %
11	repositorio.univ.edu.pe	1 %
12	repositorio.univ.edu.pe	1 %

Página: 1 de 102    Número de palabras: 18581

Text-only Report

1348  
3/04/2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0722 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 24 de abril de 2018

VISTO:

El expediente presentado por AGUILAR MARCELO, YURI NATALI solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE EN I.E SAN JUAN DE LURIGANCHO. 2017** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) AGUILAR MARCELO, YURI NATALI, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestra en Administración de la Educación**;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE EN I.E SAN JUAN DE LURIGANCHO. 2017** presentado por AGUILAR MARCELO, YURI NATALI.

**Art. 2°.-** DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:  
 Presidente : Dra. Flor de María Sánchez Aguirre  
 Secretario : Dra. Violeta Cadenillas Alborno  
 Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Felipe Guizado Oscco

**Art. 3°.-** SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:  
 Lugar : Aula 205  
 Día : 25 de abril de 2018  
 Hora : 8:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe

Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



MBA Ominero Trinidad Vargas  
Secretario Académico

Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **AGUILAR MARCELO, YURI NATALI**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación* ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE EN I.E SAN JUAN DE LURIGANCHO. 2017**

Fecha: 25 de abril de 2018

Hora: 8:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma:

**SECRETARIO:** Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Firma:

**VOCAL:** Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisar redacción y estilo Apa*  
*Revisar niveles de variable 2.*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“Gestión educativa y selección de personal docente en I.E  
San Juan de Lurigancho. 2017”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**AGUILAR MARCELO, YURI NATALI**


Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 17 de marzo del 2018

  
Dr. Felipe Guizado Oscco  
Asesor de la tesis

  
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
Revisora de la tesis





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017" del estudiante **Aguilar Marcelo, Yuri Natali**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de marzo del 2018



Felipe Guizado Oscoco  
DNI: 31169557



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Aguilar Marcelo, Yuri Natali .....  
D.N.I. : 46912871  
Domicilio : Av. El Bosque MZ 13 Lt 2 Santa María - El Agustino  
Teléfono : Fijo : 3264330 Móvil : 999776700  
E-mail : ymam-20@hotmail.es

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría Maestra ☐ Doctorado  
Grado : .....  
Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es):

..... Aguilar Marcelo, Yuri Natali .....  
.....

Título de la tesis:

..... Gestión Educativa y selección del personal .....  
..... docente de la I.E. San Juan de Lurigancho - 2017 .....

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

..... Aguilar .....

Fecha :

26-06-18

820-18  
Flora  
María  
Sanchez



# ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



## FORMATO DE SOLICITUD

### SOLICITA:

Visto bueno para  
el impartido

### ESCUELA DE POSGRADO

Yurá Natali Aquilar Marcelo con DNI N° 46912871  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en A.V. El Bosque MZ B Lt 2 Santa Mary - El Agustino  
(Calle / Lotería / MZ / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2018 del programa: Maestría  
(Promoción) (Nombre del programa)  
en Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 6000153170  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Corregir amablemente las observaciones de la tesis  
"Gestión educativa y selección del personal docente  
de la I.E. San Juan de Lurigancho-2017"  
Dicha observación está relacionada a "referencias"

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, de Junio de 2018

*[Firma]*  
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto: Firma: *[Firma]*
- Copia autografiada de la tesis
  - Copia de resolución directoral
  - Copia de dictamen de la sustentación
  - Copia foto de aprobación de originalidad

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: 999776700  
Email: ynam - 20@hotmail.es





## **Gestión educativa y selección de personal docente en I.E**

**San Juan de Lurigancho. 2017**

**Br. Yuri Natali Aguilar Marcelo**

**Escuela de Postgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

### **Resumen**

La presente investigación titulada: Gestión educativa y selección de personal docente en I.E San Juan de Lurigancho. 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas Privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 120 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,895 y 0.909), que demuestra fuerte y alta confiabilidad. Los resultados de la gestión educativa el 44,2% presentan un nivel regular y la selección del personal perciben el 47,5% presentan un nivel adecuado. Concluyó según Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.602$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Palabras clave:** Gestión educativa, selección del personal, entrevista de selección y pruebas de conocimiento.

### **Abstract**

This research entitled: educational management and selection of teaching personnel in San Juan de Lurigancho I.E. 2017, had as general objective to determine the relationship between the educational management and selection of teaching personnel of the private educational institutions, San Juan de Lurigancho, 2017. The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was composed of 120 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's Alpha:) 0.895 and 0.909), which shows strong and high reliability. The results of education management 44.2% presented a regular level and the selection of staff perceive 47.5% presented an adequate level. He concluded according to Spearman's Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.602$ ) indicating a correlation positive moderate, in addition the value of  $P = 0.000$  is lower to the  $\alpha = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 95% and refuses the hipotes null ( $H_0$ ) is assuming that there is a significant relationship between the educational management and selection of teaching staff of private educational institutions, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Key words:** educational management, personnel selection, selection interview and tests of knowledge.

### **Introducción**

Los mecanismos para evaluar el desempeño laboral surgen en EE. UU., en la década de 1920 a 1930, momento en el que las empresas introdujeron un procedimiento que les permita justificar una política retributiva que se relacione con la responsabilidad, capacidad y aportación del empleado en el puesto de trabajo relacionados al éxito de la empresa. Este mecanismo se difundió en Centroamérica en la década de los 80, y en la actualidad varias empresas siguen implantando este sistema. Con el tiempo, la aplicación de los métodos de evaluación se extendió a la administración de personal de la empresa privada.

En el Perú, la selección de personal adquiere gran importancia, dado que permite encontrar al profesional idóneo para desempeñar un puesto de trabajo, según sus perfiles y requerimientos establecidos por parte de la empresa, que le permitirá contribuir al desarrollo laboral con competitividad repercutiendo en el fortalecimiento de la población activa; esto vinculado con un adecuada desempeño laboral a través de una evaluación permanente dentro de la organización que le garantice el cumplimiento de sus objetivos.

De conservarse esta situación las Instituciones Educativas Privadas de San Juan de Lurigancho, con dificultades podrán llegar a ser competitivas en el ámbito nacional e internacional. Por ello, la presente investigación pretende determinar la gestión educativa y selección del personal docente por lo que no responde a los criterios de calidad que coadyuvan al logro de los aprendizajes, proporcionando recomendaciones apropiadas a la solución de estos problemas; también brindar un cambio que permita mejorar y evaluar las desviaciones de forma inmediata. Así mismo se ha comprobado acciones inapropiadas como la falta de vocación de los docentes, la burocracia; olvidando los aspectos pedagógicos, el poco horario de clases, la deficiencia preparación a directivos e inspectores para cumplir su labor.

La gestión es un conjunto de acciones articuladas de una Institución, cuyo objetivo es buscar logros educacionales a nivel nacional e internacional. Por ello la inmensas labor de los directivos es concretar objetivos planteados para la mejora del futuro, en la plana docente, estudiantes y gestión. Asimismo integrarse a una institución es comprometerse con todo la labor pedagógica integrando talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo. Por tal motivo se plantea el siguiente problema:

### **Antecedentes del problema**

Quijano y Silva (2016) desarrollaron la tesis: *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016*, con el que optaron al grado de maestría en administración, en la escuela profesional de administración de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú. El marco teórico en el que se basaron fue para a la selección de personal, la teoría de

Chiavenato (2008), Blasco (2004), Sotero (2013), mientras que para el desempeño laboral en Chiavenato (2007), Morales (2009), Prieto, (2007) y Drucker P. (2002) El objetivo fue establecer la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A. La metodología correspondió a un estudio descriptivo con un diseño no experimental, donde se contó con una población y muestra de 50 trabajadores de la empresa para el análisis de la selección de personal y 213 clientes como muestra para el análisis del desempeño laboral. La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta con el instrumento de cuestionarios según las variables. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación de Pearson positiva media de 0.687 entre la variable selección de personal y el desempeño laboral. Además, pudieron verificar que la empresa tenía problemas de selección y que se vieron reflejados en el desempeño de sus trabajadores. Finalmente concluyen que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables, el nivel de desempeño fue relativamente alto; sin embargo, existieron deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50, siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal encontrado.

Tarazona (2016) en su tesis titulada: *Gestión educativa y rendimiento académico de los estudiantes del 5to año de secundaria de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa de Quives – Canta – Lima – 2015*, para obtener el grado de magíster en administración de la educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre las variables: Gestión Educativa y el Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to Año de secundaria de las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Rosa de Quives en la Provincia de Canta, Departamento de Lima – 2015. Se trabajó con una muestra de 50 estudiantes de 5to año del nivel secundaria, la investigación es explicativa de diseño correlacional. Al utilizar el diseño de correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5%, se halló un coeficiente de correlación significativo bueno cuyo  $Rho = 0,678$ . Por lo cual se determina la excelente gestión educativa del

docente se produce regular rendimiento académico en los estudiantes de 5to año de las Instituciones Educativas del nivel secundario en el Distrito de Santa Rosa de Quives-Provincia Canta-Lima 2015. Se halló un buen coeficiente de correlación significativo de  $Rho = 0,611$ . Por lo cual se relaciona que una buena gestión educativa del docente se determina un regular rendimiento académico en el área de letras en la población estudiada. En cuanto a la relación de la dimensión gestión educativa y el rendimiento académico del área de ciencias se encontró una correlación significativa cuyo  $Rho = 0,442$ .

Revilla (2016) en su tesis titulada: *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*, para obtener el grado magister en la Universidad Privada de Tacna, Perú. Tuvo como objetivo conocer si la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la gestión académica en el I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015. Su metodología fue una investigación teórica, básica o pura, el tipo de diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, de corte fue transversal, la población y muestra fue 83 trabajadores, la técnica fue la rúbrica y su instrumento la matriz de evaluación. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) existe una correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el manejo del diseño curricular en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación  $r = 0.615$ , según la Tabla 19. Confirmando que una gestión directiva centrada en la calidad educativa del estudiante, conlleva a lograr que los docentes implementen un diseño curricular contextualizado a las necesidades del entorno laboral local, regional y nacional y (b) existe una correlación positiva entre el desempeño de la gestión académica y los mecanismos de comunicación, incluyendo el clima institucional, en la gestión directiva del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación  $r = 0.592$ , según la Tabla 26. Se comprueba que los docentes que desempeñan una mejor gestión académica, están motivados por los adecuados mecanismos de comunicación implementados por la gestión directiva.

### **Revisión de literatura**

Unesco (2011) definió que: “la gestión educativa es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho” (p. 11).

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) definieron: “es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho. (p. 11)

Cuevas (2015) manifestó:

Es una esencia de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. (p.22)

Chiavenato (2011) definió que:

[...] la selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)

Esta definición resaltó que la selección de personal es importante ya que consiste en elegir a la persona correcta para el momento determinado, con la finalidad de obtener un desempeño alineado a metas de la organización, además de que la selección no es un procedimiento aislado de la provisión de personal.

Dunnette (1974) sostuvo que:

La selección de personal debe sustentarse en el análisis del puesto que sirve como guía de todo el proceso de selección. De lo contrario, si se realiza de manera empírica, con base en corazonadas o recomendaciones, puede elegirse a personal ineficiente o que no reúna el perfil requerido, lo cual origina consecuencias que van

desde la baja productividad, y altos costos, hasta otras más graves e irreversibles. (p. 86)

Con esta definición, se precisó la importancia de seguir un análisis de puestos a través de diversa información que permita tener una guía del proceso de selección del personal, el cual debe ser sistemática y no empírica, con la finalidad de encontrar la persona que reúna el perfil requerido y eficiente a fin de no afectar la productividad, sobre costos de la empresa, clima organizacional.

Por su parte Alles (2016) mencionó que:

La selección de personas hace referencia a un conjunto de procedimientos orientados a evaluar y medir las capacidades de los candidatos a fin de elegir sobre la base de criterios establecidos (perfil de la búsqueda), a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al puesto disponible o desempeñarse exitosamente en él, de acuerdo con las necesidades de la organización. (p. 36)

Entonces la selección del personal como la búsqueda de personas, se basa en procedimientos que deben estar orientados a los requerimientos, objetivos y fines planteados por la organización, quienes delimitan los criterios y perfiles para la captación e integración de personal.

### **Objetivo**

Determinar la relación entre la gestión educativa y selección de personal docente de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.

### **Método**

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 120 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,895 y 0.909), que demuestra fuerte y alta confiabilidad.

## Resultados

Tabla 21

*Frecuencia y porcentaje de la gestión educativa y selección del personal de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, 2017.*

		Selección del personal			Total
		Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Gestión educativa	Malo	26 21.7%	17 14.2%	4 3.3%	47 39.2%
	Regular	18 15.0%	30 25.0%	5 4.2%	53 44.2%
	Bueno	0 0.0%	10 8.3%	10 8.3%	20 16.7%
	Total	44 36.7%	57 47.5%	19 15.8%	120 100.0%

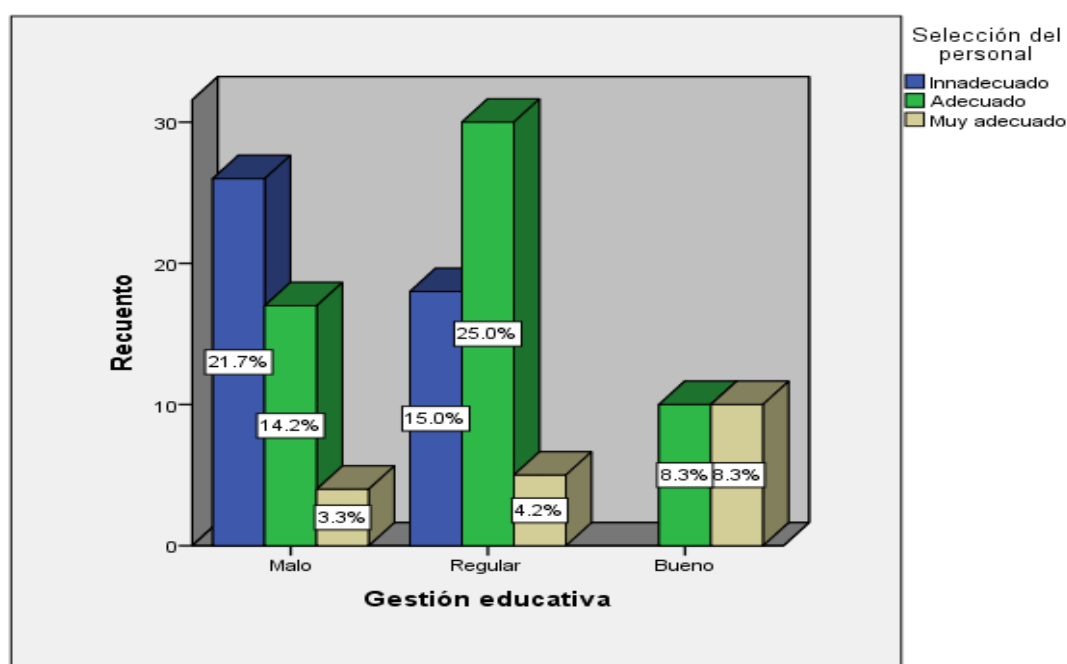


Figura 8. Percepción de la gestión educativa y selección personal.

En la tabla 13 y figura 11, el 44,2% de los docentes de la Institución Educativa privada, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la gestión educativa es regular, el 39,2% de los docentes indican que la gestión educativa es malo y un 16,7% de los docentes muestran un nivel bueno. Es decir en su mayoría se cumple las funciones de conducir o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho. Asimismo el 47,5% de los docentes de las



Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la selección del personal es adecuado, el 36,7% de los docentes señalan que la selección del personal es inadecuado y un 15,8% de los docentes muestran un nivel muy adecuado. Es decir en su mayoría los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

### **Discusión**

En la presente investigación en la parte descriptiva se arribó el 44,2% de los docentes de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la gestión educativa es regular. Asimismo el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, manifiestan que la selección del personal es adecuado. Concluyó según Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.602$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la tesis desarrollada de Tarazona (2016) quien halló un buen coeficiente de correlación significativo de  $Rho = 0,611$ . Por lo cual se relaciona que una buena gestión educativa del docente se determina un regular rendimiento académico en el área de letras en la población estudiada. En cuanto a la relación de la dimensión gestión educativa y el rendimiento académico del área de ciencias se encontró una correlación significativa cuyo  $Rho = 0,442$ .

También hay una coincidencia con la de Ramos (2015) los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, manifiesta que existe relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional, observándose una correlación alta (0,728) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; frente a las pruebas estadísticas presentadas se obtiene la decisión de rechazar la hipótesis nula, para aceptar la hipótesis alterna. Se afirmó que: Existe correspondencia significativa entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional del director de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Se

aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de la Red N.º 11.

Sin embargo hay una similitud Quijano y Silva (2016) concluyen que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables, el nivel de desempeño fue relativamente alto; sin embargo, existieron deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50, siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal encontrado. Asimismo se basó a la teoría de UNESCO (2011) definió que: “la gestión educativa es una conducción o instrucción de los agentes que conforman la actividad de orientar, dirigir y controlar, para llevar cabo una buena gestión y a la vez el usuario se sienta satisfecho” (p. 11). Es decir la gestión es un conjunto de actividades propias de una Institución educativa, las cuales son presentadas de forma dinámica y flexible que buscan objetivos educacionales a nivel nacional e internacional. Así mismo se debe considerar que el logro de los futuros objetivos, se podrán lograr con la participación de conjunto de las organizaciones, siendo el gestor principal el director y los docentes, priorizando la realidad educativa llegando a concluir una gestión educativa bien definida con docentes comprometidos.

### **Conclusiones**

En la afirmación de la hipótesis a partir de los resultados obtenidos se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y selección de personal docente de las Instituciones Educativas privadas, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.602; en consecuencia es una correlación positiva moderada; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población.

### **Referencias**

Chiavenato, Idalberto (2011) *“Administración de los recursos humanos”* Novena edición. Mexico. ISBN.

- Cuevas Cipriano, R.(2015).*Gerencia, gestión y liderazgo educativo*.(1era.Edi.).Lima.Editorial San Marcos.ISBN:978-612-302-482-6
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.
- Dunnette, M. (1974). *Selección y administración de personal*. México: CECSA.
- Quijano, A. y Silva, A. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016*, (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú.
- Revilla, G. (2016). *Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015*, (Tesis de maestría). Universidad Privada de Tacna, Perú.
- Tarazona, M. (2016). *Gestión educativa y rendimiento académico de los estudiantes del 5to año de secundaria de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa de Quives – Canta – Lima – 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- UNESCO (2011). *Manual para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Editorial S.A.C